



**Informes de impacto de género de los
convenios colectivos presentados a la
Autoridad Laboral vasca
Informe final**



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**



NuVe Consulting

FEBRERO 2023



1. ÍNDICE

1.	ÍNDICE.....	2
2.	INTRODUCCIÓN.....	6
3.	METODOLOGÍA.....	7
3.1.	Objetivo del estudio.....	7
3.2.	Universo del estudio.....	7
3.3.	Convenios analizados.....	7
3.3.1.	Convenios de empresa.....	8
3.3.2.	Convenios de sector.....	29
3.4.	Variables del estudio.....	32
3.5.	Criterios de análisis.....	33
3.5.1.	Análisis de género del contexto de aplicación del convenio.....	33
3.5.2.	Tipificación de las cláusulas.....	33
3.6.	Valoración del impacto de género.....	34
3.7.	Incorporación de mejoras e informe final.....	35
3.8.	Recomendaciones y propuestas.....	35
3.9.	Resumen y conclusiones.....	40
4.	RESULTADOS Y CONCLUSIONES.....	41
4.1.	Descripción de los convenios colectivos.....	41
4.1.1.	Muestra convenios analizados.....	41
4.1.2.	Tipología de cláusulas analizadas.....	42
4.1.	Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.....	53
4.1.1.	Compromiso con la igualdad.....	53
4.1.2.	Composición igualitaria de la Mesa de Negociación.....	55
4.1.3.	Acoso sexual por razón de sexo.....	56
4.1.4.	Compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales..	57
4.1.5.	Violencia contra las mujeres.....	58
4.1.6.	Régimen sancionador.....	59



4.2.	Condiciones de empleo y condiciones de trabajo	60
4.2.1.	Acceso y promoción profesional	60
4.2.2.	Categorías profesionales	61
4.2.3.	Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	62
4.2.4.	Organización del tiempo de trabajo.....	63
4.2.5.	Contratación	64
4.2.6.	Antigüedad	65
4.2.7.	Formación.....	66
4.2.8.	Seguridad y salud laboral.....	67
4.3.	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	68
4.3.1.	Maternidad.....	68
4.3.2.	Paternidad	69
4.3.3.	Lactancia	70
4.3.4.	Licencias retribuidas.....	71
4.3.5.	Excedencias	72
4.4.	Cuadro-resumen de tipología de cláusulas analizadas	73
5.	RECOMENDACIONES Y DEFICIENCIAS DETECTADAS	79
5.1.	Medidas para la plena incorporación del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de las empresas vascas.....	79
5.1.1.	Monitorización del proceso de evaluación del desempeño.....	79
5.1.2.	Diversidad de género en los criterios de selección	80
5.1.3.	Igualdad en las promociones internas.....	80
5.1.4.	Plan de desarrollo de competencias personales	81
5.1.5.	La gestión del tiempo personal	81
5.1.6.	Plan de desarrollo profesional.....	82
5.1.7.	Sensibilización en corresponsabilidad	82
5.1.8.	La extensión de la igualdad de oportunidades en el entorno	82
5.2.	Medidas a adoptar para impulsar la igualdad en la negociación colectiva	83



5.2.1.	Incrementar la presencia de mujeres en las mesas de negociación	83
5.2.2.	Mejorar la formación y capacitación de las personas representantes en las mesas negociadoras de las organizaciones patronales y sindicales en materia de igualdad de género	83
5.2.3.	Desarrollar instrumentos de análisis, seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de género en la negociación colectiva	84
5.2.4.	Medidas para promover desde la negociación colectiva la representación de los colectivos infrarrepresentados.....	84
5.2.5.	Medidas en el acceso al empleo, selección y contratación	84
5.2.6.	Sistemas de clasificación profesional.....	85
5.2.7.	Sistemas de promoción profesional	86
5.2.8.	Sistema retributivo y brecha salarial	86
5.2.9.	Medidas para fomentar la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida laboral.....	87
5.2.10.	Salud laboral.....	88
5.2.11.	Medidas acoso sexual y acoso por razón de sexo	88
5.2.12.	Violencia de género.....	89
5.3.	Medidas para reforzar la vinculación de los planes de igualdad con la negociación colectiva sectorial.....	89
5.3.1.	Rango de plantilla inferior para la implantación de los Planes de Igualdad.....	90
5.3.2.	Negociación del contenido que deben comprender los Planes de Igualdad	90
5.4.	Deficiencias observadas en el análisis.....	90
5.4.1.	Falta de transversalidad y desarrollo desequilibrado de la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva.....	90
5.4.2.	Valoración de las causas o barreras que dificultan la implantación del enfoque de género en la negociación colectiva	95
6.	PROPUESTA DE CONTENIDOS MÍNIMOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y PROPUESTAS DE MEDIDAS QUE GARANTICEN QUE LOS DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN SE CORRESPONDEN CON LA REALIDAD DE LAS EMPRESAS	97
6.1.	Contenidos mínimos de los planes de igualdad.....	97
6.1.1.	Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad	97



6.1.2.	Fase 2. Realización del diagnóstico.....	98
6.1.3.	Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad	99
6.1.4.	Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad	100
6.1.5.	Fase 5. Evaluación del plan de igualdad.....	100
6.2.	Medidas que garanticen que los diagnósticos de situación se corresponden con la realidad de las empresas.....	101
6.2.1.	Recogida de información.....	102
6.2.2.	Elaboración del diagnóstico	103
7.	ÍNDICE DE TABLAS	123
8.	ÍNDICE ILUSTRACIONES.....	126

2. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente informe es **analizar la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en la Comunidad Autónoma de Euskadi**, dando de esta forma respuesta a diversas acciones incluidas en el Plan Operativo de Acción Contra la Brecha Salarial y en concreto sobre acciones que se centran en la negociación colectiva y su relación directa sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo y al tiempo instaurar, en los primeros estadios de su implantación.

La brecha salarial, entendida tanto como la diferencia en el salario hora entre hombres y mujeres, y como la diferencia del salario medio anual, también entre hombres y mujeres, es consecuencia de múltiples factores sociales, económicos, educativos y laborales.

Dentro de estos factores laborales que explican la brecha se encuentran los que tienen que ver con el tipo de trabajos a los que acceden mayoritariamente las mujeres, los llamados trabajos feminizados, con el tiempo de trabajo (las mujeres por lo general trabajan menos horas por que padecen en mayor medida la contratación temporal, o por el acceso desequilibrado a las medidas de conciliación) etc... Pero otros factores se encuentran inmersos en una de las principales fuentes del derecho laboral que son los convenios colectivos.

Los **convenios colectivos**, como fuente de regulación del mercado de trabajo, son un **instrumento imprescindible para la incorporación de medidas eficaces y adecuadas** para el fomento de la igualdad real entre hombres y mujeres y para el desarrollo de la normativa vigente en esta materia y por lo tanto para la reducción de la brecha salarial.

Además, los convenios colectivos son una excelente oportunidad para adaptar y adecuar las normas generales contenidas principalmente en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres a cada sector y cada empresa.

No obstante, hay que reconocer que los convenios colectivos actualmente en vigor guardan aún en su interior regulaciones que son, de forma directa o indirecta, **fuentes de desigualdad de género**, grupos profesionales feminizados, plusones salariales que reconocen la labor de hombres frente a la de las mujeres, obstáculos en el acceso y la promoción profesional, incluso lenguaje no inclusivo que invisibiliza la labor de las mujeres en las empresas.

Por ello, es necesario estudiar los convenios colectivos, tanto de empresa como sectoriales, desde el punto de vista del género y detectar condiciones o cláusulas potencialmente generadoras de desigualdad o discriminación, habiéndose efectuado bajo esta premisa el presente informe en relación a los resultados obtenidos durante el estudio de varios convenios colectivos de empresa y sectoriales vigentes a la fecha de elaboración del presente estudio.

3. METODOLOGÍA

3.1. Objetivo del estudio

El objetivo general establecido en este trabajo consiste en ofrecer una serie de propuestas de futuro y recomendaciones para mejorar el contenido y los resultados de los convenios colectivos en materia de igualdad de género.

La **finalidad central** es permitir la mejora y actualización de los contenidos de la negociación colectiva y, en concreto, promocionar la igualdad entre hombres y mujeres a través del análisis de las cláusulas de los convenios colectivos que pudieran ser generadoras de desigualdad o discriminación desde el punto de vista del género.

3.2. Universo del estudio

El campo de estudio a que hace referencia el presente informe está constituido por un total de **376 convenios colectivos** registrados en la Comunidad Autónoma de Euskadi en el periodo comprendido entre marzo de 2020 y 2 de febrero de 2023 a indicación del responsable del contrato por parte del Gobierno Vasco.

De éstos 376 convenios, 343 son convenios de empresa y 33 de sector. De manera más desagregada, los 376 **convenios de empresa** se dividen en los siguientes territorios de aplicación:

1. **Araba:** 74 convenios.
2. **Bizkaia:** 152 convenios.
3. **Gipuzkoa:** 108 convenios.
4. **CAPV:** 9 convenios.

Por su parte, los **convenios sectoriales** se agrupan de la siguiente manera en los territorios de aplicación:

1. **Araba:** 9 convenios.
2. **Bizkaia:** 11 convenios.
3. **Gipuzkoa:** 9 convenios.
4. **CAPV:** 4 convenios.

3.3. Convenios analizados

Para la elaboración del presente estudio se analizaron todos aquellos convenios colectivos registrados ante la Autoridad Laboral Vasca durante el periodo comprendido entre marzo de 2020 a 2 de febrero de 2023.



Para ello, las Delegaciones de Bizkaia, Araba, Gipuzkoa y la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, a medida que iban registrando los convenios, éstos se nos remitían para la elaboración del correspondiente informe de impacto de género, contando con un plazo máximo de un mes para la remisión de los informes desde el envío de los mismos.

3.3.1. Convenios de empresa

El número de convenios de empresa que han sido objeto de estudio fueron los siguientes:

Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
EMAN S.A. INDUSTRIAS GRÁFICAS	1	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados
GUREAK IKUZTEGIA SL	2	Gipuzkoa	S - Otros servicios	96 - Otros servicios personales
MANUFACTURAS RESORT, S.L.	3	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
MINORISTAS DE PERFUMERÍAS DEL URUMEA S.L.	4	Gipuzkoa	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
SARETEAM SERVICIOS SL	5	Gipuzkoa	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	70 -Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S.A.-IRUN	6	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
TALLERES AIBE, S.A.	7	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
TALLERES GUIBE, S.A.	8	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
AGRICULTORES Y GANADEROS DE ÁLAVA SOCIEDAD COOPERATIVA	9	Araba	A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	01 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas
EMPRESAS CONCESIONARIAS DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL CENTRO MERCEDES-BENZ	10	Araba	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
CEPSA SA (ARMURRIO)	11	Araba	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
ENVASES METALÚRGICOS DE ÁLAVA	12	Araba	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
DIFFGEAR SA	13	Araba	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
FUNDACIÓN IDIOMAS VITAL	14	Araba	S - Otros servicios	94 - Actividades asociativas
IQUIMESA SERVICIOS SANITARIOS SL (CENTRO HOSPITAL VITHAS SAN JOSÉ)	15	Araba	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
PFERD RÜGGERBERG SA	16	Araba	C - Industria manufacturera	23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos
RAEP SLU	17	Araba	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
KSB ITUR SPAIN SA	18	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
ELECTRICIDAD GURIA S.L.	19	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo
INOXKEN SL	20	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
KORMAT PROCESADOS	21	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
LASER KEN SA	22	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
COTONES AGUIRREZABAL S.A.	23	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	13 - Industria textil
SEMAK PROCESADOS S.L.	24	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	11 - Fabricación de bebidas
FERROVIAL SERVICIOS PARA EL CENTRO DE TRABAJO MICHELIN VITORIA GASTEIZ EN EL SERVICIO DE LOGÍSTICA OCT TCE	25	Araba	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
PUNT ROMA	26	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
NATRA OÑATI, S.A.	27	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación
SOLDABERRIZ, S.L	28	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
BILBOFTAL, S.L. (ICQO)	29	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
NIPPON EXPRESS	30	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.	31	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
GESTAMP BIZKAIA SA	32	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
GRUPO ACHA MOVILIDAD LUJUA TXORIERRI MUNGIALDEA, S.A.	33	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería
MARÍTIMA DEL MEDITERRÁNEO, S.A.U., NOATUM LOGISTICS SPAIN S.A.U., Y SAMSkip MULTIMODAL CONATINER LOGISTICS S.A.U.	34	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
HOTEL NH COLLECTION VILLA DE BILBAO	35	Bizkaia	I - Hostelería	55 - Servicios de alojamiento
ACEROS INOXIDABLES OLARRA, S.A.	36	Bizkaia	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
GALVANIZADOS IZURZA, S.A.	37	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD S.L. (HOSPITAL QUIRON SALUD BIZKAIA)	38	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
AAF-SA	39	Araba	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
CARITAS DIOCESANA DE VITORIA	40	Araba	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
CIE MECAUTO	41	Araba	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
FERROVIAL SERVICIOS S.A. (CENTRO LOGÍSTICA ALMACENAJE DE MICHELÍN EN ARAIA)	42	Araba	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
ONDDI S.A.	43	Gipuzkoa	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
NEIKER, INSTITUTO VASCO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO AGRARIO, S.A.	44	CAPV	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	72 - Investigación y desarrollo
HAIZELUR	45	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
ERREKA SPORT S.L.	46	CAPV	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
TROGER IURRETA S.A.	47	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
ASOCIACIÓN APNABI LAN - AUTISMO BIZKAIA EMPLEO	48	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
ASCENSORES REKALDE	49	Bizkaia	F - Construcción	43 - Actividades de construcción especializada
BRUSS JUNTAS TÉCNICAS S.L., SOCIEDAD EN COMANDITA	50	Bizkaia	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
ESCUELAS INTERNACIONES PARA LA EDUCACION Y EL DESARROLLO, EIDE, S. L.	51	Bizkaia	P - Educación	85 - Educación
JESÚS OÑATE, S.A.U	52	Bizkaia	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
LAYDE STEEL S.L.U	53	Bizkaia	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
PLASTIBOR S.L.U	54	Bizkaia	C - Industria manufacturera	22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos
CLÍNICA VICENTE SAN SEBASTIAN, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO CLÍNICA IMQ ZORROTZAURRE	55	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
HAIZEA WIND S.L.	56	Bizkaia	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
COMFICA S.A. (CENTRO DE TRABAJO BIZKAIA)	57	Bizkaia	J - Información y comunicaciones	61 - Telecomunicaciones
ENGRANAJES GRINDEL, S.A.L	58	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
INDAR ELECTRIC	59	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	27 - Fabricación de material y equipo eléctrico
THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN (CENTRO DE TRABAJO: ANDOAIN)	60	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
URKUNDE S.A.	61	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	27 - Fabricación de material y equipo eléctrico
AMURRIO FERROCARRIL Y EQUIPOS, S.A.	62	Araba	C - Industria manufacturera	30 - Fabricación de otro material de transporte
NAIPES HERACLIO FOURNIER, S.A. DE GOJAIN	63	Araba	C - Industria manufacturera	18 - Artes gráficas y reproducción de soportes grabados
VOESTALPINE RAILWAY SYSTEMS JEZ S.L.	64	Araba	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
ARANSKI	65	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
OJMAR	66	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
INDUSTRIAS ELECTROMECHANICAS G.H., S.A.	67	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA CONCESIONARIA DE LIMPIEZAS Y LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LIMPIEZA QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES DE OIARTZUN Y HAURTZARO IKASTOLA	68	Gipuzkoa	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
CONVENIO COLECTIVO DE ACHA-ORBEA, EGAÑA Y CIA., SA	69	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CL SERV URBANO IN SUITAL S.L. (EUSKALCAR)	70	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería
CONVENIO COLECTIVO DE EGAÑA 2 S.L	71	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S. L. U Y EL PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DE GESTIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DEL TXORIERRI.	72	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA MECANER S.A.U. Y SUS TRABAJADORES	73	Bizkaia	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO VIGON OESTE, S.A. PLATAFORMA BILBAO	74	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería
AEG POWER SOLUTIONS IBÉRICA, S.A.	75	Araba	C - Industria manufacturera	27 - Fabricación de material y equipo eléctrico
HEMEN KLIMA, S.L.	76	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo
BERETTA BENELLI IBÉRICA, S.A.	77	Araba	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
SANATORIO DE USURBIL, S.L.	78	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
DOMINION INDUSTRY & INFRASTRUCTURES, S.L., EN EL CENTRO DE TRABAJO DE MICHELÍN EN VITORIA-GASTEIZ, SECCIÓN LOGÍSTICA Z	79	Araba	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
KIDER STORE SOLUTIONS S.L.	80	Araba	C - Industria manufacturera	31 - Fabricación de muebles
LAGUN MACHINERY, S.L.U.	81	Araba	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
STEEL TUBULAR SYSTEMS S.L.	82	Araba	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
GIZADI LAGUNTZA ZERBITZUAK S.L.	83	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
EULEN SOCIOSANITARIOS, S.A. PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE ASISTENCIA DOMICILIARIA DE BERGARA	84	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
EULEN SOCIOSANITARIOS, S.A. PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE ASISTENCIA DOMICILIARIA DE ZUMAIA	85	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
EULEN SOCIOSANITARIOS, S.A. PARA EL PERSONAL DEL	86	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
SERVICIO DE ASISTENCIA DOMICILIARIA DE ANDOAIN				
ARQUISOCIAL PARA EL SERVICIO DE ATENCION A PERSONAS MAYORES EN ASISTENCIA DOMICILIARIA DE ERRETERIA	87	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
ABB POWER GRIDS SPAIN, SAU, FÁBRICA DE GALINDO	88	Bizkaia	F - Construcción	42 - Ingeniería civil
ANSAREO SERVICIOS INTEGRALES Y LOS/AS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA URBANA, RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS RSU. EL MANTENIMIENTO, INHUMACION Y EXHUMACION DEL CEMENTERIO MUNICIPAL Y RECOGIDA Y TRANSPORTE DEL PAPEL Y CARTON EN EL TERMINO MUNICIPAL DE ORTUELLA	89	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
AR SHELVING, S.A.	90	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
BIZKAIKO BASALAN, A.B.S.A.M.P.	91	Bizkaia	A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	02 - Silvicultura y explotación forestal
CESPA S.A. LIMPIEZA VIARIA	92	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
CLINICA V. SAN SEBASTIAN, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO CLÍNICA IMQ VIRGEN BLANCA	93	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA	94	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	36 - Captación, depuración y distribución de agua
UTE LIMPIEZA VIARIA GÜEÑES SLP (ANSAREO-SERKOM) PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DEL AYUNTAMIENTO DE GÜEÑES	95	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS URBANOS DE BARAKALDO Y LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.	96	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
CLINICA VICENTE SAN SEBASTIAN RADIOLOGÍA CLÍNICA, S.A.	97	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S. A. U Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO PÚBLICO DE RECOGIDA DE LIMPIEZA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE BERRIZ	98	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S. L. U Y EL PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DE GESTIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DEL TXORIERRI	99	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
FAES FARMA, S.A.	100	Bizkaia	C - Industria manufacturera	21 - Fabricación de productos farmacéuticos
HOSPITAL QUIRONSAIUD BIZKAIA UBICADO EN ERANDIO (VIZCAYA) Y SUS CENTROS DEPENDIENTES	101	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
IZAR CUTTING TOOLS, S.A.L	102	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
CIA. DE REMOLCADORES IBAIZABAL, S.A. - PUERTO Y RIA DE BILBAO	103	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
SMURFIT KAPPA NERVION, S.A.	104	Bizkaia	C - Industria manufacturera	17 - Industria del papel
UNILEVER FOODS INDUSTRIAL ESPAÑA, S.L.U.	105	Bizkaia	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación
ZF LEMFÖRDER TVA S. A.	106	Bizkaia	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
INDUSTRIAS BETIKO S.A.	107	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL (CAI) "GOIZALDE"	108	Araba	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
TAUXME S.A.	109	Araba	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
DISTRIBUIDORA FARMACÉUTICA DE GIPUZKOA (DFG, S.A.)	110	Gipuzkoa	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
SERVICIOS DE TXINGUDI-TXINGUDI-KO ZERBITZUAK	111	Gipuzkoa	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	36 - Captación, depuración y distribución de agua
TECHLAB SYSTEMS	112	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
BODEGAS DE LOS HEREDEROS DEL MARQUÉS DE RISCAL, S.L.	113	Araba	C - Industria manufacturera	11 - Fabricación de bebidas
CARTONAJES IGAMO, S.A.	114	Araba	C - Industria manufacturera	17 - Industria del papel
CONDESA FABRIL S.A.	115	Araba	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
PFERD ABRASIVOS S.L.	116	Araba	C - Industria manufacturera	23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
VINOS DE LOS HEREDEROS DEL MARQUÉS DE RISCAL, S.A.	117	Araba	C - Industria manufacturera	11 - Fabricación de bebidas
SERVICIO DE AYUDA DOMICILIARIA DE LEGAZPI Y ATENCIÓN EN LAS VIVIENDAS TUTELADAS DE MAZTI ETEA EN EL MUNICIPIO DE LEGAZPI	118	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
SERBITZU ELKARTEA, S.L. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE AZKOITIA EN LA CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS VIARIAS	119	Gipuzkoa	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
UTE MENDEBALDEA 2017	120	Gipuzkoa	S - Otros servicios	94 - Actividades asociativas
YURRITA E HIJOS, S.A.	121	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación
SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA S.A. CENTRO DE TRABAJO SORALUZE - GIPUZKOA-	122	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
SERBITZU GOIERRIALDEA	123	Gipuzkoa	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
KORTA, S.A.U.	124	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
ARIZAGA BASTARRICA Y CIA S.A.	125	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
BST RODS	126	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
ROTHENBERGER, S.A.U	127	CAPV	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
SCHAEFFLER IBERIA SLU, PLANTA ELGOIBAR	128	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
CINTAS ADHESIVAS UBIS, S.A.	129	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos
AIZKIBEL, S.A.	130	Gipuzkoa	B - Industrias extractivas	08 - Otras industrias extractivas
UNIÓN AGROGANADERA DE ÁLAVA	131	Araba	S - Otros servicios	94 - Actividades asociativas
LITOGRAFÍA ALAVESA, S.L.U.	132	Araba	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
VIVIENDA CON APOYOS "HOGAR DONOSTI"	133	Araba	C - Industria manufacturera	11 - Fabricación de bebidas
AL-KO RECORD, S.A.	134	Bizkaia	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
ASTILLEROS DE MURUETA, S.A.	135	Bizkaia	C - Industria manufacturera	30 - Fabricación de otro material de transporte
BIZKAIA FACILITY MANAGEMENT, S.L.U.	136	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
BUNGE IBÉRICA, S.A.U. (CENTRO DE TRABAJO DE ZIERBENA)	137	Bizkaia	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación
ORMAZABAL Y CIA, S.L.U.	138	Bizkaia	C - Industria manufacturera	27 - Fabricación de material y equipo eléctrico
TECMAN FACILITY SERVICES S.L. (CENTRO DE TRABAJO EN ERMUA)	139	Bizkaia	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
AQUARBE, S.A.U., DE APLICACIÓN AL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LECTURA E INSPECCIÓN DE CONTADORES DE AGUA, PARA EL CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA	140	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	36 - Captación, depuración y distribución de agua
CALOR BIZKAIA S.L.	141	Bizkaia	S - Otros servicios	95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico
GRUPO CELULOSAS MOLDEADAS, S.L.	142	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
GAS OXINORTE, A.I.E.	143	Bizkaia	C - Industria manufacturera	20 - Industria química
INDUSTRIA DE TURBO PROPULSORES, S.A.U (CENTRO DE ZAMUDIO)	144	Bizkaia	C - Industria manufacturera	30 - Fabricación de otro material de transporte
PROGECO BILBAO S.A.	145	Bizkaia	F - Construcción	42 - Ingeniería civil
MFS TRAPAGA SINTERING	146	Bizkaia	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
EBAKI XXI, S.A.	147	Bizkaia	C - Industria manufacturera	16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería
IBERINOS RECYCLING PLUS, S.L.	148	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
PRONUTEC S.A.U.	149	Bizkaia	C - Industria manufacturera	27 - Fabricación de material y equipo eléctrico
MANUFACTURAS ELÉCTRICAS, S.A.U.	150	Bizkaia	C - Industria manufacturera	27 - Fabricación de material y equipo eléctrico
ARTECHE CENTRO DE TECNOLOGÍA	151	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	72 - Investigación y desarrollo
LORRA SOCIEDAD COOPERATIVA	152	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	69 - Actividades jurídicas y de contabilidad
ZAIINTZEN PARA LA RESIDENCIA LEÓN TRUCIOS DE BALMASEDA (BIZKAIA)	153	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
ELECTROTÉCNICA ARTECHE HERMANOS S.L.	154	Bizkaia	C - Industria manufacturera	27 - Fabricación de material y equipo eléctrico



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
ELECTROTÉCNICA ARTECHE SMART GRID	155	Bizkaia	C - Industria manufacturera	27 - Fabricación de material y equipo eléctrico
INDAUX	156	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	11 - Fabricación de bebidas
MADERAS MEJORADAS INDUSTRIAL, S.A.U.	157	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería
TALLERES FLUJOMA, S.L.	158	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
PAPRESA, S.A. (CENTRO DE ERRENTERÍA)	159	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	17 - Industria del papel
SAGOLA, S.A.U.	160	Araba	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
SIDENOR ACEROS ESPECIALES, S.L. (CENTRO DE TRABAJO DE VITORIA-GASTEIZ)	161	Araba	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
URKABE BENETAN, S.A.	162	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación
SERVACE INTEGRA S.L.U.	163	CAPV	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
EQUILAN MOBILIARIO, S.L.	164	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	31 - Fabricación de muebles
ORBINOX S.A.	165	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
REFRACTARIOS KELSEN, S.A.	166	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos
UTE MIRAMON 2018	167	Gipuzkoa	F - Construcción	43 - Actividades de construcción especializada
AYUDA A DOMICILIO PARA EL MUNICIPIO DE EIBAR (EMPRESA SACYR SOCIAL, S.L.)	168	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
AGENCIA VASCA DE DESARROLLO EMPRESARIAL (SPRI)	169	CAPV	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	70 -Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
AQUARBE, S.A.U. DE APLICACIÓN AL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LECTURA E INSPECCIÓN DE CONTADORES DE AGUA, PARA EL CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA	170	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	36 - Captación, depuración y distribución de agua
ATRESSA AUTOMOTIVA FACTORY, S.A.	171	Bizkaia	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
AIRLAN INDUSTRIAL, S.A.	172	Bizkaia	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
SIDENOR INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO S.A.	173	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	72 - Investigación y desarrollo



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
SIDENOR ACEROS ESPECIALES S.L. CENTRO DE TRABAJO DE OFICINAS GENERALES	174	Bizkaia	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
EMICA BOMBAS, S.L.	175	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., VALORIZACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A., GSM MEDIO AMBIENTE, S.A. (U.T.E. RSU BILBAO II), CON SU PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA URBANA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS URBANOS DE BILBAO HASTA UN GESTOR AUTORIZADO O CENTRO DE TRANSFERENCIA, QUE TIENE CONCERTADO CON EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE BILBAO	176	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
PROTEC ARISAWA	177	Bizkaia	C - Industria manufacturera	22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos
WINOA IBÉRICA S.A.	178	Bizkaia	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
CENTRO DE CÁLCULO DE ÁLAVA, S.A.	179	Araba	J - Información y comunicaciones	62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
FORJADOS Y PRENSADOS, S.A.	180	Araba	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
ROCHLING AUTOMOTIVE ARAIA, S.L.U.	181	Araba	C - Industria manufacturera	22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos
SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S.A.	182	Araba	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
REGAL BELOIT SPAIN, S.A.U.	183	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
URRESTARAZU METALWORKING	184	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
ESNELAT S.L.	185	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación
ERLO GROUP («ERLO TALADROS Y ROSCADORAS, S.L.» E «IBERMACH SPECIAL MACHINERY, S.L.»)	186	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
TECCI CIRCUITOS IMPRESOS, S.L.	187	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
ARATUBO, S.A.	188	Araba	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
MADERAS DE LLODIO S.A.	189	Araba	C - Industria manufacturera	16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería
EJIE, S.A.	190	Araba	J - Información y comunicaciones	62 - Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
METALOCAUCHO, S.L.U.	191	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	32 - Otras industrias manufactureras
UTE SICE VECTALIA GRUA BILBAO	192	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería
MANUFACTURAS GES S.A.	193	Bizkaia	C - Industria manufacturera	30 - Fabricación de otro material de transporte
ELAI SERBITZUAK PARA SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE JARDINERÍA DEL AYUNTAMIENTO DE ORTUELLA	194	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
GRAN CASINO NERVIÓN S.A.	195	Bizkaia	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	92 - Actividades de juegos de azar y apuestas
SIDENOR ACEROS ESPECIALES S.L.U. FÁBRICA DE BASAURI	196	Bizkaia	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
EUROTIR HOTELES, S.L. (HOTEL ETH DE IRÚN)	197	Gipuzkoa	I - Hostelería	55 - Servicios de alojamiento
GOXARA, S.L.	198	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
AGUAS DE GIPUZKOA, S.A.	199	Gipuzkoa	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	36 - Captación, depuración y distribución de agua
VÁLVULAS ZUBI, S.L.	200	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
GURUTZPE SOLUTIONS S.L. TURNING	201	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
CAFÉS LA BRASILEÑA, S.A.	202	Araba	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación
GAMARRA, S.A.	203	Araba	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
LAGUN MACHINERY S.L.U.	204	Araba	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
ARTADI ALIMENTACIÓN	205	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
KATEA-LEGALIA, S.L.L.	206	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
MECANIZADOS WIND ENERGY COMPONENTS, S.L.	207	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
ASOCIACION INMON-CARMELITAS DE LA CARIDAD DE VEDRUNA DE VITORIA	208	Araba	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
AERNNOVA AEROESTRUCTURAS ÁLAVA, S.A.	209	Araba	C - Industria manufacturera	30 - Fabricación de otro material de transporte
AERNNOVA AIRCRAFT SERVICES, S.A.U.	210	Araba	C - Industria manufacturera	30 - Fabricación de otro material de transporte
LOTTU STEEL, S.L.	211	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
LAIP, S.A.	212	Bizkaia	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS, S.L.U.	213	Bizkaia	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
AKT PLÁSTICOS, S.L.	214	Bizkaia	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
CONVENIO ENTRE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., VALORACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A., GSM MADIO AMBIENTE, S.A. (U.T.E. ARTIGAS) CON SU PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL DEPÓSITO CONTROLADO DE ARTIGAS Y DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE LIXIVIADOS SITA EN EL VERTEDERO DE ARTIGAS	215	Bizkaia	S - Otros servicios	94 - Actividades asociativas
LAUNIK MÁQUINAS ESPECIALES, S.L.	216	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	39 - Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
WESTROCK PACKAGING SYSTEMAS SPAIN, S.L.	217	Bizkaia	C - Industria manufacturera	17 - Industria del papel
BEOTIBAR RECYCLING	218	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
ENVISER SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.U., Y LOS/AS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA URBANA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS (R.S.U.)	219	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE TRAPAGARAN				
GESTAMP BIZKAIA, S.A.	220	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
LAMINADOS LOSAL, S.A.	221	Bizkaia	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS SUFI, S.L. - PROYECTOS Y OBRAS PABISA, S.A. UTE LEY 18/1982 (UTE TMB ARRAIZ) Y SU PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO MECÁNICO BIOLÓGICO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE BIZKAIA	222	Bizkaia	E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	38 - Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
EBAKI XXI, S.A.	223	Bizkaia	C - Industria manufacturera	16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería
FUNDACIÓN LEARTIBAI	224	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	70 - Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
CORPORACIÓN DE PRÁCTICOS DEL PUERTO Y RÍA DE BILBAO	225	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
DIALBILBO	226	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
EULEN SOCIOSANITARIOS S.A. PARA LA AYUDA A DOMICILIO DE OÑATI	227	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
PERTUSA, S.L.	228	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
ACHA HERRAMIENTAS, S.L.	229	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
VOITH PAPER, S.A.	230	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
GUREAK OSTALARITZA	231	Gipuzkoa	I - Hostelería	56 - Servicios de comidas y bebidas
BETICO COMPRESSORS, S.A.U.	232	Araba	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
ABRASIVOS MANHATTAN, S.A.	233	Araba	C - Industria manufacturera	32 - Otras industrias manufactureras
CEGASA ENERGIA, S.L.U.	234	Araba	C - Industria manufacturera	27 - Fabricación de material y equipo eléctrico



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
GHI HORNOS INDUSTRIALES, S.L.U.	235	Bizkaia	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
AL-KO RECORD, S.A.	236	Bizkaia	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
BETSAIDE, S.A.L.	237	Bizkaia	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DE BILBAO	238	Bizkaia	S - Otros servicios	94 - Actividades asociativas
CIE UDALBIDE, S.A.	239	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
ILUSTRE COLEGIO DE LA ABOGACÍA DE BIZKAIA	240	Bizkaia	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
SACYR FACILITIES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PARA LOS EDIFICIOS, LOCALES JUDICIALES Y CENTROS DE MENORES DE LA CAPV EN EL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA	241	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
DOMINION SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.L.	242	Bizkaia	S - Otros servicios	96 - Otros servicios personales
INDUSTRIA DE TUBERÍAS AERONÁUTICAS, S.A.U.	243	Bizkaia	C - Industria manufacturera	30 - Fabricación de otro material de transporte
SETEX APARKI S.A. PARA EL SERVICIO DE RETIRADA Y DEPÓSITO DE VEHÍCULOS DE LA VÍA PÚBLICA EN SU CENTRO DE TRABAJO DE BARAKALDO	244	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
PERSONAL DE AUDIOVISUALES Y SERVICIOS AUXILIARES DE TELESONIC S.A. EN EL PALACIO EUSKALDUNA	245	Bizkaia	F - Construcción	43 - Actividades de construcción especializada
ELEMENTOS DE VERIFICACIÓN Y CONTROL, S.A.	246	Bizkaia	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
GALVANIZADOS IZURZA, S.A.	247	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
GRUPO CELULOSAS MOLDEADAS, S.A.	248	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
HOSPITAL CRUZ ROJA DE BILBAO	249	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
IMQ ANALÍTICAS, S.L.	250	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
ROXALL MEDICINA ESPAÑA, S.A.	251	Bizkaia	C - Industria manufacturera	21 - Fabricación de productos farmacéuticos



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
UTE BILKETA 2017 Y SU PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DEL SERVICIO DE PRERECOGIDA, RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS URBANOS GENERADOS EN LA MANCOMUNIDAD DE LEA ARTIBAI	252	Bizkaia	S - Otros servicios	94 - Actividades asociativas
UTE LV RSU MUSKIZ (FCC MEDIOAMBIENTE, S.A.U, VALORIZACION Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A., GMSM MEDIO AMBIENTE, S.A.) Y SU PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DE LIMPIEZA Y RECOGIDA DE BASURAS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MUSKIZ	253	Bizkaia	S - Otros servicios	94 - Actividades asociativas
FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., VALORIZACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A., GMSM MEDIO AMBIENTE, S.A. (U.T.E. RSU BILBAO II) CON LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA Y RECOGIDA DE RSU. EN LOS MERCADOS CENTRALES DE LA ENTIDAD MERCABILBAO	254	Bizkaia	S - Otros servicios	94 - Actividades asociativas
GESTIÓN DE MATERIALES Y PROYECTOS S.A.U. (GMAPSA)	255	Araba	C - Industria manufacturera	30 - Fabricación de otro material de transporte
CENTRO DE DÍA "EHARI"	256	Araba	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
TUYPER, S.A.	257	Araba	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
AGUA DE INSALUS, S.A.	258	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	11 - Fabricación de bebidas
DIARIO EL CORREO, S.A.U.	259	CAPV	J - Información y comunicaciones	58 - Edición
SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DE DONOSTIA- SAN SEBASTIÁN (GIPUZKOA) GESTIONADO POR AZTERTZEN SERVICIOS ASISTENCIALES, S.L.	260	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	87 - Asistencia en establecimientos residenciales
AERNOVA ENGINEERING	261	Araba	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
EVONIK SILQUIMICA S.A.U.	262	Araba	C - Industria manufacturera	20 - Industria química
LINAMAR TOOLING SPAIN	263	Araba	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
SIDENOR ACEROS ESPECIALES, S.L.U. CENTRO DE TRABAJO DE LEGUTIANO	264	Araba	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
RTS S.A.	265	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
URKUNDE, S.A.	266	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	27 - Fabricación de material y equipo eléctrico
GKN DRIVELINE	267	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
IBERVISIÓN ÓPTICOS, S.L. SERVICIOS	268	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
MERCEDES-BENZ	269	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
EUSKALTEL, S.A.	270	CAPV	J - Información y comunicaciones	61 - Telecomunicaciones
NATRA OÑATI, S.A.	271	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación
CHAVES BILBAO, S.L.	272	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
ATDL, S.L.	273	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
DORNIER, S.A.	274	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
ELIS MANOMATIC, S.A.	275	Bizkaia	S - Otros servicios	96 - Otros servicios personales
GALLETAS ARTIACH, S.A.U.	276	Bizkaia	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación
MONDI IBERSAC, S.L.	277	Bizkaia	C - Industria manufacturera	17 - Industria del papel
GALLARRETA LANTEGIAK, S.L.	278	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
CLÍNICA GUIMON, S.A.	279	Bizkaia	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
IBERVISIÓN ÓPTICOS, S.L. SERVICIOS	280	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
IFO, INGENIERÍA DE FIBRAS ÓPTICAS, S.L.	281	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
JAPAN CAR, S.A.	282	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
LORRA COOPERATIVA SOCIEDAD	283	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	70 -Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
SEGUROS LAGUN ARO, S.A.	284	Bizkaia	K - Actividades financieras y de seguros	65 - Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria
INTERNATIONAL BRON METAL, S.A.	285	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
LONTANA, S.A.	286	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	69 - Actividades jurídicas y de contabilidad
AVANZA DURANGALDEA, S.A.	287	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería
ABRA MARITIME MANAGEMENT, S.L.	288	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
ASTILLEROS ZAMAKONA, S.A.	289	Bizkaia	C - Industria manufacturera	30 - Fabricación de otro material de transporte
VIZCAÍNA INDUSTRIA Y COMERCIO, S.L.	290	Bizkaia	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
TALLERES ESCORIAZA, S.A.U.	291	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
PLASTIGAU, S.A.	292	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos
JASO EQUIPOS DE OBRAS Y CONSTRUCCIONES, S.L.	293	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
AAF, S.A.	294	Araba	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
FRONERI IBERIA, S.L.	295	Araba	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación
EKIALDEBUS, S.L.	296	Gipuzkoa	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería
ORQUESTA DE EUSKADI, S.A.	297	Gipuzkoa	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	90 - Actividades de creación, artísticas y espectáculos
ETXALEKU, S.L.	298	Gipuzkoa	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería
OARSOALDEA, S.A.	299	Gipuzkoa	S - Otros servicios	94 - Actividades asociativas
GEMINIS LATHES, S.A.	300	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
GAMESA ENERGY TRANSMISSION, S.A.U.	301	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
INTERAL, S.A.	302	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación
HOSPITAL DONOSTIA QUIRONSAJUD	303	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
SUTARGI S.A.L.	304	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
EUSKOTREN	305	CAPV	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería
FUNDACION ONKOLOGIKOA	306	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
LOIRE, S.A.F.E.	307	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA, S.A.	308	CAPV	C - Industria manufacturera	23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos
ORBELAN PLÁSTICOS, S.A.	309	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos
UNIALCO, S.L.U.	310	Gipuzkoa	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
BAHIA BIZKAIA ELECTRICIDAD, S.L.	311	Bizkaia	D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
INDUMETAL RECYCLING, S.A.	312	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
EMPRESA UTE BIZKAIKO HONDARTZAK Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SERVICIO DE LIMPIEZA DE PLAYAS DEL MUNICIPIO DE GETXO: LAS ARENAS, LA BOLA, EREAGA, PUERTO VIEJO, ARRIGUNAGA Y AIZKORRI/GORRONDATXE.	313	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
CEMENTOS LEMONA, S.A.	314	Bizkaia	C - Industria manufacturera	23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos
GARAIA, S.C.L.	315	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
GARAIPEN VICTORIA APUSTUAK, S.L.	316	Bizkaia	R - Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	92 - Actividades de juegos de azar y apuestas
HARSCO METALS LUCRETE, S.A.U.	317	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
INSPECCIONES TÉCNICAS LINK, S.A.	318	Bizkaia	M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
METRO BILBAO, S.A.	319	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería
MONPORSÁ	320	Bizkaia	F - Construcción	43 - Actividades de construcción especializada



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
ONDULINE, S.A.	321	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
TERMINALES PORTUARIAS, S.L.U.	322	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA OFICINAS DE FARMACIA DE BIZKAIA	323	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
TEKNIA ELORRIO, S.L.U.	324	Bizkaia	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
FUNDACIÓN VITAL	325	Araba	D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	35 - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
MEGATECH INDUSTRIES PENINSULA IBÉRICA, S.L.U.	326	Araba	K - Actividades financieras y de seguros	64 - Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones
INDUSTRIA AUXILIAR ALAVESA, S.A.	327	Araba	C - Industria manufacturera	29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
MEGATECH INDUSTRIES AMURRIO, S.L.U.	328	Araba	C - Industria manufacturera	22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos
FUNDICIONES WIND ENERGY CASTING II, S.L.	329	Araba	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S.A.	330	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
CENTRO KURSAAL, S.A.	331	Gipuzkoa	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	82 - Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
UTE DONOSTIALDEA	332	Gipuzkoa	S - Otros servicios	94 - Actividades asociativas
COUTH INDUSTRIAL MARKING SYSTEMS, S.L.U.	333	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
EULEN SOCIOSANITARIOS DEL SERVICIO DE AYUDA DOMICILIARIA DE PASAIA	334	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES DEL HONDARTZA KIROLDEGIA Y FRONTON JOSTALDI	335	Gipuzkoa	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
ORGANISMO AUTÓNOMO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA «FUNDACIÓN ULIAZPI»	336	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	86 - Actividades sanitarias
DONOSTIALDEA SOCIEDAD DE SERVICIOS, S.L.	337	Gipuzkoa	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
AMURRIO FERROCARRIL Y EQUIPOS, S.A.	338	Araba	C - Industria manufacturera	30 - Fabricación de otro material de transporte
CIE ALCASTING	339	Araba	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
EYNORTE ALAVA, S.L.	340	Araba	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
CEVA LOGISTICS, S.A.	341	Araba	F - Construcción	42 - Ingeniería civil
TUBERÍAS Y PERFILES PLÁSTICOS, S.A.U.	342	Araba	C - Industria manufacturera	22 - Fabricación de productos de caucho y plásticos
AIALA VIDRIO S.A.U.	343	Araba	C - Industria manufacturera	23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos

Tabla 1. Base de datos de convenios colectivos



3.3.2. Convenios de sector

Respecto al número de convenios sectoriales objeto de estudio, se procedieron a elaborar informes de los siguientes:

Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
CENTROS DE ENSEÑANZA DE INICIATIVA SOCIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO 2017-2021	1	CAPV	P - Educación	85 - Educación
SIDEROMETALÚRGICA DE BIZKAIA	2	Bizkaia	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE GIPUZKOA	3	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
SECTOR DE LA INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO	4	Araba	C - Industria manufacturera	11 - Fabricación de bebidas
SECTOR DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS, VERTEDEROS DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, LIMPIEZA DE PLAYAS, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, RECOGIDA SELECTIVA, PLANTAS DE RECICLAJE, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE GIPUZKOA	5	Gipuzkoa	S - Otros servicios	96 - Otros servicios personales
INTERVENCIÓN SOCIAL DE GIPUZKOA	6	Gipuzkoa	Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	88 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento
REPARTO A DOMICILIO EN EL SECTOR DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE BIZKAIA	7	Bizkaia	I - Hostelería	56 - Servicios de comidas y bebidas
PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO DE TRANSPORTE ESCOLAR Y CUIDADO DE PATIO DEPENDIENTES DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN DEL GOBIERNO VASCO	8	CAPV	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería
CONVENIO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCION DE BIZKAIA	9	Bizkaia	F - Construcción	41 - Construcción de edificios
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE ÁLAVA	10	Araba	F - Construcción	41 - Construcción de edificios



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
INDUSTRIAS DE LA MADERA DE ÁLAVA 2021-2023	11	Araba	C - Industria manufacturera	16 - Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería
L.S.B./U.S.O. EUSKADI	12	CAPV	S - Otros servicios	94 - Actividades asociativas
IKASTOLAS DE ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA	13	CAPV	P - Educación	85 - Educación
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE BIZKAIA	14	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ÁLAVA	15	Araba	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA	16	Bizkaia	C - Industria manufacturera	10 - Industria de la alimentación
CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LOS Y LAS GESTORAS DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE GIPUZKOA	17	Gipuzkoa	R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	91 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE ÁLAVA	18	Araba	C - Industria manufacturera	23 - Fabricación de otros productos minerales no metálicos
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMACENISTAS DE FRUTAS Y VERDURAS Y ALMACENISTAS DE PLÁTANOS DE VIZCAYA	19	Bizkaia	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
CONVENIO COLECTIVO DE AUTOESCUELAS Y ESCUELAS DE CONDUCTORES Y CONDUCTORAS DE BIZKAIA	20	Bizkaia	P - Educación	85 - Educación
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA Y ACTIVIDADES AUXILIARES Y COMPLEMENTARIAS DEL TRANSPORTE, PARA LOS AÑOS 2021 A 2024 EN LA PROVINCIA DE BIZKAIA	21	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería
CONVENIO COLECTIVO DE FABRICACIÓN DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN DE GIPUZKOA	22	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	17 - Industria del papel
CONVENIO COLECTIVO DE ALOJAMIENTOS DE GIPUZKOA	23	Gipuzkoa	I - Hostelería	55 - Servicios de alojamiento



Nombre convenio	Número	Ámbito territorial	Actividad económica general	Actividad económica específica
CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE EMPRESAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DEPORTIVAS PARA TERCEROS EN EL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA	24	Araba	R - Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	93 - Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE COMERCIO CALZADO DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA	25	Araba	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE GIPUZKOA	26	Gipuzkoa	F - Construcción	41 - Construcción de edificios
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GIPUZKOA DE ESTACIONES DE SERVICIOS	27	Gipuzkoa	G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO REGULADO OTA/ TAO DE DURANGO	28	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS ESTIBADORAS DEL PUERTO DE BILBAO	29	Bizkaia	H - Transporte y almacenamiento	52 - Almacenamiento y actividades anexas al transporte
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BIZKAIA	30	Bizkaia	N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería
CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE ARABA	31	Araba	C - Industria manufacturera	24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE ÁRABA	32	Araba	H - Transporte y almacenamiento	49 - Transporte terrestre y por tubería
CONVENIO COLECTIVO DE ARTES GRÁFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTÓN Y EDITORIALES DE GIPUZKOA	33	Gipuzkoa	C - Industria manufacturera	17 - Industria del papel

Tabla 2. Convenios Colectivos de Sector

3.4. Variables del estudio

Para la elaboración de este estudio se han establecido **cuatro variables** aplicables tanto a los convenios de empresa como a los de sector.

La primera variable tiene por finalidad recabar datos generales de carácter descriptivo de los convenios colectivos, y mediante las siguientes tres se recaban datos para analizar el grado de cumplimiento de la normativa laboral en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, comparando la regulación convencional con la regulación legal. Estas variables son:

1. **Identificación del convenio colectivo:** tipo de convenio, código, agentes firmantes, ámbito territorial, ámbito temporal, existencia de Plan de igualdad o no, código CNAE, actividad económica general, actividad económica específica, porcentaje de ocupación en el sector por mujeres, segregación ocupacional en el sector, número de mujeres y hombres representantes, número de mujeres y hombres afectados por el convenio, número de cláusulas declarativas, número de cláusulas de mejora, número de cláusulas desactualizadas, número de cláusulas de discriminación positiva, número de otras cláusulas
2. **Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo:** compromiso con la igualdad, composición igualitaria de la mesa de negociación, acoso sexual por razón de sexo, compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales, violencia contra las mujeres, régimen sancionador.
3. **Condiciones de empleo y condiciones de trabajo:** acceso y promoción profesional, categorías profesionales, contratación; salarios y mecanismos de transparencia de los mismos; organización del tiempo de trabajo (jornada y horario laboral, vacaciones); formación; antigüedad; y salud laboral (reconocimientos médicos y ropa de trabajo).
4. **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** maternidad, paternidad, lactancia; seguridad laboral (evaluación de riesgos, adaptación de las de las condiciones de trabajo, cambio de puesto de trabajo, suspensión del contrato por riesgo, suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia, prestación económica, etc.); licencias retribuidas (permisos por nacimiento de hijo y/o hija y exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, permisos y reducción de jornada por hija y/o hijo prematuro hospitalizado y por lactancia); excedencias (por cuidado de familiar, reducción de jornada por cuidado de familiar).



3.5. Criterios de análisis

3.5.1. Análisis de género del contexto de aplicación del convenio

Con carácter previo al análisis de las diferentes cláusulas contenidas en cada convenio, para conocer con mayor precisión el contexto en que va a aplicarse el mismo, con datos concretos, se analizará el ámbito sectorial concreto para determinar si existen desigualdades de género que puedan condicionar la posición de la población a que se dirige y las posibilidades de beneficiarse equitativamente respecto a lo que se esté regulando. Mediante este análisis, se pretendía conseguir:

- Tener una **información de base** sobre la que después tomar decisiones acerca del posible impacto del convenio, y sobre las medidas que han de incorporarse para asegurar que sea positivo.
- Dar respuesta al mandato normativo de la **Ley 4/2005**, que especifica la **obligatoriedad de que los informes de evaluación del impacto de género vayan acompañados de indicadores de género** que permitan conocer la situación de partida de las personas afectadas por la normas, así como también a la **Resolución 40/2012** que establece la obligatoriedad de recoger, de forma diferenciada, la información sobre **cuál es la situación social de las mujeres y los hombres en el ámbito en el que la norma desplegará sus efectos**, con el fin de identificar las posibles desigualdades previas por razón de sexo que puedan existir y en función de ello, evaluar si la norma va a contribuir positiva o negativamente a la reducción o eliminación de las desigualdades detectadas y a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el contexto social en el que la norma va a ser aplicada.

Para dar cumplimiento de lo establecido en esta fase, se procedió a:

1. **Recopilar información relevante sobre hombres y mujeres en el grupo destinatario:** mediante el rastreo de las fuentes disponibles para obtener los datos que permitan conocer la situación de partida de ambos sexos respecto al ámbito regulado por la norma. Ello requiere decidir en primer lugar qué información es relevante (delimitando los indicadores que se van a utilizar) y después realizar una búsqueda para obtenerla.
2. **Aplicar el enfoque de género** para analizar esta información e identificar posibles desigualdades entre hombres y mujeres en el grupo destinatario.

3.5.2. Tipificación de las cláusulas

Teniendo en cuenta las fuentes del derecho laboral, los convenios colectivos no solo deben respetar las Leyes (artículo 85.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) sino que, además, la legislación laboral permite al convenio mejorar la regulación legal vigente. Es por ello que, para la contrastación convenio-legislación laboral, se han establecido y utilizado dos criterios para analizar y valorar las cláusulas de los 376 convenios objeto de estudio:



1. **Cláusulas declarativas:** recogen previsiones legales pero no aportan elementos adicionales.
2. **Cláusulas de mejora:** en caso de mejorar la regulación legal, por contener medidas de acción positiva o regulaciones no previstas legalmente.
3. **Cláusulas desactualizadas:** aquellas que, sin ser no ajustadas a derecho, ya no cumplan la Ley al haberse cambiado la normativa o jurisprudencia aplicable al efecto.
4. **Cláusulas de discriminación positiva:** medidas que conllevan el establecimiento de preferencias en favor de la mujer en el acceso al empleo y en la proyección de su carrera profesional.
5. **Otras cláusulas:** aquellas cláusulas que, una vez analizadas, no cuadran en ninguna de las categorías fijadas para el análisis.

Una vez clasificadas y analizadas todas las cláusulas del convenio relativas a la igualdad de género, se procede a valorar el impacto del convenio, a indicar la **falta de medidas** incluidas en el convenio y las **deficiencias detectadas** en materia de igualdad.

3.6. Valoración del impacto de género

Valorar el impacto de género significa **prever los efectos que el convenio tendrá sobre mujeres y hombres** y, en consecuencia, sobre la igualdad de género. La finalidad es prever las consecuencias que tendrá la aplicación del convenio y comprobar si de las actuaciones planificadas pueden derivarse resultados equivalentes en hombres y mujeres o si, por el contrario, su aplicación puede conllevar la generación o reproducción de desigualdades de género.

Todas las etapas anteriores son la base sobre la que se realiza la valoración del impacto del convenio, en donde se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

1. Valorar el **grado en que la norma da respuesta a las desigualdades** identificadas y al mandato normativo programático aplicable. Identificado el marco normativo y programático de aplicación y, constatada la existencia de desigualdades de género, el valorar **qué** medidas concretas pueden incorporarse al articulado del convenio para fomentar la igualdad de género.
2. **Evaluar el impacto de género previsible:** Analizando los resultados de la valoración realizada respecto a los contenidos del convenio (grado de respuesta), el informe de evaluación concluye si el convenio tendrá un impacto previsiblemente:
 - a. **Positivo.** Si en el convenio se ha integrado el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que contribuirá a reducir o erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención.



- b. **Negativo.** Si el convenio no hace referencia al principio de igualdad en su contenido y no desarrolla ninguna medida para reducir las desigualdades de partida, el impacto previsible será negativo. Dado que el convenio no actúa intencionadamente para erradicar dichas desigualdades, el resultado será la reproducción o aumento de las mismas.

3.7. Incorporación de mejoras e informe final

Si el proceso de análisis y evaluación del convenio en base a los criterios establecidos en la etapa anterior, lleva a la conclusión de que el impacto de género es negativo o que podría mejorarse, en el respectivo informe se incluye un apartado de propuestas de futuro y recomendaciones para mejorar el contenido y los resultados del convenio en materia de igualdad de género.

La finalidad de esta última etapa es que el Gobierno Vasco tome conciencia de las **medidas que deberían incorporarse para la plena incorporación del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres** en la estrategia de las empresas vascas y asegurar, en última instancia, que toda la normativa emitida desde el mismo Gobierno Vasco tiene un potencial impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.

3.8. Recomendaciones y propuestas

A efectos de mejorar el contenido de los convenios en materia de igualdad, una vez analizada la totalidad del convenio, se indican una serie de **recomendaciones y propuestas** a adoptar teniendo en cuenta el siguiente listado:

Listado de recomendaciones y propuestas
MEDIDA 1. Incrementar la presencia de mujeres en las mesas de negociación
Promover la necesidad de una mayor participación femenina en las mesas de negociación, así como en los órganos de dirección de las organizaciones empresariales y sindicales, no solo como medio para hacer pedagogía desde las estructuras negócias sino con el fin de dotar de la máxima legitimidad al proceso negociador, bajo la premisa de que en las mesas de negociación se debe procurar una presencia y representación significativa de mujeres
MEDIDA 2. Mejorar la formación y capacitación de las personas representantes en las mesas negociadoras de las organizaciones patronales y sindicales en materia de igualdad de género
Promover acciones de formación en perspectiva de género aplicadas a la negociación colectiva, que permitan mejorar los conocimientos y desarrollar las competencias y herramientas para el tratamiento eficaz del enfoque de género por parte de las persona negociadoras.



Listado de recomendaciones y propuestas

MEDIDA 3. Desarrollar instrumentos de análisis, seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de género en la negociación colectiva

Desarrollo de indicadores, informes, estudios, observatorios y otros instrumentos de prospección y análisis que permitan paliar la falta de información estadística desagregada por sexo. Incorporar el criterio de igualdad de género en los balances anuales de la negociación colectiva para poder comparar situaciones en el ámbito sectorial con datos desagregados por razón de género.

MEDIDA 4. Para sectores con >60% de mujeres u hombres

Aplicar en la negociación colectiva las medidas incluidas en el principio de igualdad en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015 2016 y 2017. Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.

MEDIDA 5. Medidas en el acceso al empleo. Selección y contratación

Promover el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

Procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Establecer una política de empleo de la empresa que tenga como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

MEDIDA 6. Garantizar la transparencia y publicidad del proceso de selección

Establecer buenas prácticas en la publicación de ofertas de empleo, eliminar la exigencia de establecer el sexo, edad y características físicas en las ofertas, lenguaje no sexista, vigilar la redacción de las ofertas con criterios basados exclusivamente en la cualificación y los requisitos requeridos para el puesto.

Elaborar un manual descriptivo de puestos y funciones, con criterios neutros, independientes del género de las personas trabajadoras.

Establecer mecanismos de obtención de datos desagregados por sexo de los puestos ofertados, los oferentes, las efectivas contrataciones y la modalidad contractual, a efectos de registrar la situación de la empresa en el cumplimiento de la igualdad y no discriminación de género.

Recomendar medidas para formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad, así como la paridad de género en las comisiones, tribunales y órganos de selección



Listado de recomendaciones y propuestas

MEDIDA 7. Reducción de la brecha salarial

Evaluación periódica de la brecha salarial de género.

Detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género.

Dar conocimiento y/o publicidad de los conceptos retributivos.

Recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las mujeres trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses.

MEDIDA 8. Fomentar la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida laboral

Equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.

Establecer incentivos para los hombres que utilicen reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes como informar a los hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

MEDIDA 9. Salud laboral

Promover desde la negociación colectiva realizar una evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a mujeres trabajadoras, como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.

Tener en cuenta la salud sexual y reproductiva tanto de mujeres como de hombres.

Elaboración de un listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos para las mujeres embarazadas o con parto reciente.

Ejecución de campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y posturas para puestos, tomando en cuenta las principales afecciones según el género.

Dar seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, por grupos y puestos, incidiendo en los feminizados/ masculinizados

MEDIDA 10. Acoso sexual y por razón de sexo

Definir el acoso en el convenio considerando, como mínimo, que se entiende por tal: *“toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. Incluyendo violencia de género, acoso*



Listado de recomendaciones y propuestas

psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores como del mismo rango o inferiores". Se deben recoger definiciones amplias de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Elaborar un protocolo de prevención y actuación que incluya: Una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral. Definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral. Establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad, tipificación de tipos de acosos). Garantizar en todo momento la urgencia en la resolución y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Elaborar una '*Guía explicativa sobre Conductas de Acoso*' para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral.

Publicar y difundir tablas estadísticas que indiquen, de manera anónima, datos reales de casos de acoso en la empresa y cómo se han resuelto.

MEDIDA 11. Violencia de género

Incorporar una regulación que haga frente a los efectos de la violencia de género en el centro de trabajo, con medidas como las siguientes:

Mejora de las condiciones de ejercicio de los derechos a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Establecimiento de nuevas fórmulas de acomodación razonable de las obligaciones laborales, como la posibilidad de movilidad funcional.

Derecho de la mujer trabajadora víctima de violencia de género a ausentarse en un específico permiso con o sin retribución.

Establecimiento de medidas económicas y de salud laboral.

MEDIDA 12. Plan de igualdad para empresas de más de 100 personas trabajadoras

Creación e implementación de un Plan de Igualdad e implementar sus medidas en las empresas. Ya que a partir del 7 de marzo de 2021, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras

MEDIDA 13. Plan de igualdad para empresas de más de 50 personas trabajadoras

Creación e implementación de un Plan de Igualdad e implementar sus medidas en las empresas. Ya que a partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.



Listado de recomendaciones y propuestas
MEDIDA 14. Plan de igualdad para el resto de empresas
Aunque no existe obligación de tener un Plan de Igualdad se recomienda su creación y la progresiva implantación del mismo.
MEDIDA 15. Formación
Dar formación en igualdad de oportunidades y de género a toda la plantilla. Hacer accesibles las acciones formativas a las mujeres: motivándolas a que participen, desarrollándolas durante la jornada laboral y en horarios conciliadores. En cumplimiento del artículo 39 de la Ley establecer los mecanismos y servicios de apoyo necesarios para asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas
MEDIDA 16. Antigüedad para empresas con >60% de mujeres u hombres
Programa de incentivos para que mujeres u hombres no abandonen la empresa.
MEDIDA 17. Antigüedad para todas las empresas
Rediseñar el sistema de retribución desde la perspectiva de género. Analizar la antigüedad de la plantilla por géneros. De esta forma se observará si las mujeres suelen abandonar antes la empresa y se pueden buscar posibles problemas que lo provocan.
MEDIDA 18. Uso inclusivo del lenguaje
Establecer una política de comunicación no sexista, tanto en la comunicación interna como en la externa.
MEDIDA 19. Organización del tiempo de trabajo
Establecer un programa de conciliación laboral y familiar consensuado con la plantilla y efectivo.

Tabla 3. Listado de recomendaciones y propuestas



3.9. Resumen y conclusiones

Asimismo, a efectos de dejar constancia de si en el convenio se ha llevado a cabo un control a efectos de asegurar la **integración de la perspectiva de género**, se ha elaborado el siguiente **listado de verificación** a efectos de indicar si dichos criterios se cumplen o no:

RESUMEN-CONCLUSIONES / LABURPENA-ONDORIOAK	
Criterios / Irizpideak	Resultado / Eaitza
Se ha utilizado información desagregada por sexo y se han identificado desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres respecto al ámbito de intervención regulado	
En la exposición de motivos o introducción del convenio se hace mención expresa a los desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres relacionados con el objeto del convenio y su contenido y se citan las normas básicas relativas al principio de igualdad	
Se hace mención a la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración del convenio	
En el objeto del convenio se hace mención al principio de igualdad y/o al objetivo de promover la igualdad de género	
En la parte dispositiva, articulado, o acciones programadas, se menciona explícitamente y se integra el principio de igualdad	
Se recogen acciones correctoras de las desigualdades identificadas	
Se incluye la representación equilibrada (40-60) en la composición de órganos colegiados o de toma de decisiones	
Se incluyen cláusulas que garanticen la igualdad de género en los procesos de contratación	
En la regulación de los criterios de acceso, provisión o/promoción del personal, se incluyen medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
En el caso de incluir mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación, se contempla también el seguimiento y control del logro de la igualdad de género	
El texto utiliza un lenguaje inclusivo en su totalidad	
El texto obliga a cuidar el uso de imágenes (en publicaciones o campañas de divulgación) para que no contengan sesgos sexistas	
En las disposiciones adicionales se incluyen cláusulas derogatorias de todo aquello que no se adecue a la normativa sobre igualdad de género	

Tabla 4. Listado de verificación. Resumen-conclusiones

4. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

4.1. Descripción de los convenios colectivos

4.1.1. Muestra convenios analizados

A lo largo del periodo de tiempo comprendido entre marzo de 2020 y 2 de febrero de 2023, se han elaborado informes de impacto de género de **343 convenios de empresa y 33 convenios de sector**, distribuyéndose los mismos en los siguientes porcentajes en función del ámbito territorial de aplicación:

Nº Convenios	Empresa	%	Sector	%	Total	Peso ponderado
Araba	74	22%	9	27%	83	22%
Bizkaia	152	44%	11	33%	163	43%
Gipuzkoa	108	31%	9	27%	117	31%
CAPV	9	3%	4	12%	13	3%
Total	343	100%	33	100%	376	100%

Tabla 5. Número total de convenios colectivos de empresa y de sector analizados desde marzo de 2020 a febrero de 2023

En cuanto al ámbito de aplicación, de los 343 **convenios de empresa 74** regulan las relaciones laborales de personas trabajadoras a nivel del **Territorio Histórico de Araba**, **152** son de **Bizkaia**, **108** corresponden a **Gipuzkoa** y, finalmente, **9** de ellos resultan aplicables a toda la **Comunidad Autónoma del País Vasco**.

Por otro lado, los 33 **convenios sectoriales** sobre los que se ha elaborado el correspondiente informe abarcan **9** convenios vigentes en el **Territorio Histórico de Araba**, **11** en **Bizkaia**, **9** en **Gipuzkoa** y **4** en la **Comunidad Autónoma del País Vasco**.

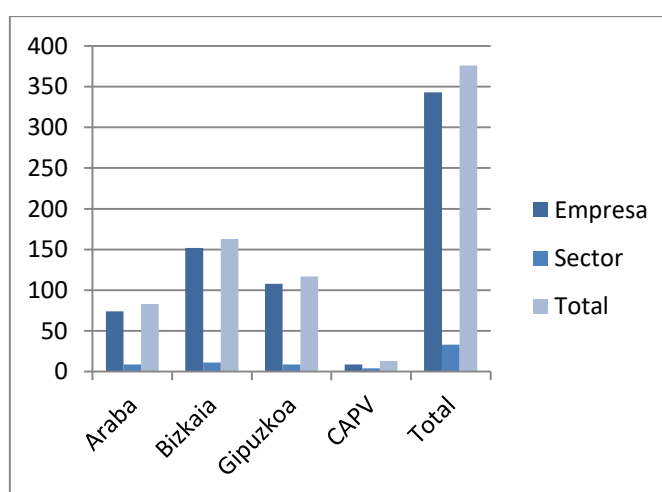


Ilustración 1. Gráfica número de convenios analizados



4.1.2. Tipología de cláusulas analizadas

En un primer análisis de las cláusulas recogidas en los **343** convenios colectivos de empresa se constata que **36 de ellos no incluyen cláusula alguna** vinculada con el desarrollo de la igualdad de trato de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo, o incluyen una mera cláusula genérica en donde se remiten al convenio colectivo sectorial de aplicación para todo lo no contemplado en el convenio de empresa. Por ello, quedan excluidos los siguientes convenios del análisis expuesto en todos los subapartados:

1. EMAN S.A. INDUSTRIAS GRÁFICAS.
2. MINORISTAS DE PERFUMERÍAS DEL URUMEA S.L.
3. SARETEAM SERVICIOS S.L.
4. DIFFGEAR S.A.
5. ELECTRICIDAD GURIA S.L.
6. HAIZELUR.
7. ASCENSORES REKALDE.
8. COMFICA S.A. (CENTRO DE TRABAJO BIZKAIA).
9. ENGRANAJES GRINDEL, S.A.L.
10. SERBITZU ELKARTEA, S.L. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE AZKOITIA EN LA CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS VIARIAS.
11. U.T.E. MENDEBALDEA 2017.
12. SERBITZU GOIERRIALDEA.
13. KORTA, S.A.U.
14. CALOR BIZKAIA S.L.
15. PRONUTEC S.A.U.
16. INDAUX.
17. U.T.E. MIRAMON 2018.
18. FORJADOS Y PRENSADOS, S.A.
19. URRESTARAZU METALWORKING.
20. TECCI CIRCUITOS IMPRESOS, S.L.
21. MANUFACTURAS GES S.A.
22. VÁLVULAS ZUBI, S.L.
23. GURUTZPE TURNING SOLUTIONS S.L.
24. GAMARRA, S.A.
25. MECANIZADOS WIND ENERGY COMPONENTS, S.L.
26. ASOCIACION INMON-CARMELITAS DE LA CARIDAD DE VEDRUNA DE VITORIA.
27. ABRASIVOS MANHATTAN, S.A.



28. SACYR FACILITIES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PARA LOS EDIFICIOS, LOCALES JUDICIALES Y CENTROS DE MENORES DE LA CAPV EN EL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA.
29. TUYPER, S.A.
30. IFO, INGENIERÍA DE FIBRAS ÓPTICAS, S.L.
31. PLASTIGAU, S.A.
32. ETXALEKU, S.L.
33. GEMINIS LATHES, S.A.
34. LOIRE, S.A.F.E.
35. UTE DONOSTIALDEA.
36. COUTH INDUSTRIAL MARKING SYSTEMS, S.L.U.

Los 307 convenios colectivos restantes recogen un total de **4.521 cláusulas (4.083 de empresa y 438 de sector)** regulando múltiples y variadas cuestiones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.

Nº Cláusulas analizadas	Empresa	%	Sector	%	Total	Peso ponderado
Araba	756	19%	106	24%	862	19%
Bizkaia	2.080	51%	131	30%	2.211	49%
Gipuzkoa	1.109	27%	126	29%	1.235	27%
CAPV	138	3%	75	17%	213	5%
Total	4.083	100%	438	100%	4.521	100%

Tabla 6. Número total de cláusulas analizadas por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación

Por tanto, tal y como puede verse, en el **ámbito de empresa** el **Territorio Histórico de Bizkaia** es el que más cláusulas en materia de igualdad de género agrupa (2.080 cláusulas), así como también en el **ámbito sectorial**, donde se contemplan más cláusulas para favorecer la igualdad de género en comparación con el resto de Territorios Históricos (131 cláusulas).

Dicho esto, la **media del número de cláusulas analizadas por convenio de empresa** sería de **10,2** cláusulas por convenio en **Araba**, **13,7** en **Bizkaia**, **10,3** en **Gipuzkoa** y **15,3** en la **Comunidad Autónoma del País Vasco**. Por otro lado, en el **ámbito sectorial** la distribución es de la siguiente manera: **11,8** cláusulas por convenio en **Araba**, **11,9** cláusulas en **Bizkaia**, **14,0** en **Gipuzkoa** y **18,8** en la **Comunidad Autónoma del País Vasco**:

Nº Cláusulas analizadas por convenio	Empresa	Sector	Total
Araba	10,2	11,8	10,4
Bizkaia	13,7	11,9	13,6
Gipuzkoa	10,3	14,0	10,6
CAPV	15,3	18,8	16,4
Total	11,9	13,3	12

Tabla 7. Número de cláusulas por convenio en función del ámbito territorial de aplicación



Estas cláusulas responden a las cinco tipologías establecidas: **1.956 cláusulas declarativas**, **2.009 cláusulas de mejora**, **108 cláusulas desactualizadas**, **10 cláusulas de discriminación positiva**, y **0 de otras cláusulas**.

Tal y como muestran las siguientes tablas y gráficos, la **distribución de estas cláusulas** por ámbito territorial de aplicación y en función de si estamos ante un convenio de empresa o sectorial es la siguiente:

Nº Clausulas declarativas	Empresa	Sector	Total
Araba	341	50	391
Bizkaia	994	65	1.059
Gipuzkoa	554	72	626
CAPV	67	35	102
Total	1.956	222	2.178

Tabla 8. Número de cláusulas declarativas por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación

Nº Clausulas de mejora	Empresa	Sector	Total
Araba	393	53	446
Bizkaia	1.024	63	1.087
Gipuzkoa	523	51	574
CAPV	69	37	106
Total	2.009	204	2.213

Tabla 9. Número de cláusulas de mejora por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación

Nº Clausulas desactualizadas	Empresa	Sector	Total
Araba	21	3	24
Bizkaia	57	3	60
Gipuzkoa	29	3	32
CAPV	1	3	4
Total	108	12	120

Tabla 10. Número de cláusulas desactualizadas por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación



Nº Clausulas de discriminación positiva	Empresa	Sector	Total
Araba	1	0	1
Bizkaia	5	0	5
Gipuzkoa	3	0	3
CAPV	1	0	1
Total	10	0	10

Tabla 11. Número de cláusulas de discriminación positiva por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación

Nº Otras cláusulas	Empresa	Sector	Total
Araba	0	0	0
Bizkaia	0	0	0
Gipuzkoa	0	0	0
CAPV	0	0	0
Total	0	0	0

Tabla 12. Número de otras cláusulas por tipo de convenio y Territorio Histórico y ámbito territorial de aplicación

Por otro lado, la **media de las cinco categorías de cláusulas** por convenio es la siguiente, en relación al tipo de convenio y el ámbito territorial de aplicación afectado:

Nº Clausulas declarativas por convenio	Empresa	Sector	Total
Araba	4,6	5,6	4,7
Bizkaia	6,5	5,9	6,5
Gipuzkoa	5,1	8,0	5,4
CAPV	7,4	8,8	7,8
Total	5,7	6,7	5,79

Tabla 13. Número de cláusulas declarativas por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación afectado

Nº Clausulas de mejora por convenio	Empresa	Sector	Total
Araba	5,3	5,9	5,4
Bizkaia	6,7	5,7	6,7
Gipuzkoa	4,8	5,7	4,9
CAPV	7,7	9,3	8,2
Total	5,9	6,2	5,89

Tabla 14. Número de cláusulas de mejora por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación afectado



Nº Clausulas desactualizadas a derecho por convenio	Empresa	Sector	Total
Araba	0,3	0,3	0,3
Bizkaia	0,4	0,3	0,4
Gipuzkoa	0,3	0,3	0,3
CAPV	0,1	0,8	0,3
Total	0,3	0,4	0,32

Tabla 15. Número de cláusulas desactualizadas por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación afectado

Nº Clausulas de discriminación positiva por convenio	Empresa	Sector	Total
Araba	0,0	0,0	0,0
Bizkaia	0,0	0,0	0,0
Gipuzkoa	0,0	0,0	0,0
CAPV	0,1	0,0	0,1
Total	0,0	0,0	0,03

Tabla 16. Número de cláusulas de discriminación positiva por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación afectado

Nº Otras cláusulas por convenio	Empresa	Sector	Total
Araba	0,0	0,0	0,0
Bizkaia	0,0	0,0	0,0
Gipuzkoa	0,0	0,0	0,0
CAPV	0,0	0,0	0,0
Total	0,0	0,0	0,00

Tabla 17. Número de otras cláusulas por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación afectado

Como puede verse, la mayoría de las **cláusulas de mejora** en los convenios colectivos de **empresa** se aglutinan en el **Territorio Histórico de Bizkaia con 1.024 cláusulas** frente al total analizado en dicho territorio (lo que supone un **49,23%** de cláusulas de mejora en relación al total de cláusulas en materia de igualdad en dicho Territorio Histórico en el ámbito empresarial), mientras que en el **ámbito sectorial** también es en **Territorio Histórico de Araba** donde se han pactado más cláusulas de mejora en materia de igualdad de género con **63 cláusulas de mejora** (lo cual significa que el **48%** de cláusulas en materia de igualdad de género adoptadas en el Territorio Histórico de Araba mejoran la regulación vigente para evitar desigualdades de género en el ámbito sectorial).

Por otro lado, la **media de cláusulas de mejora** en función del número total de cláusulas existentes por ámbito territorial de aplicación, y en relación al tipo de convenio es la siguiente: en el **ámbito de empresa**, la media es de **5,3** cláusulas de mejora en el **Territorio Histórico de Araba**, **6,7** en **Bizkaia**, **4,8** en **Gipuzkoa** y **7,7** en la **Comunidad Autónoma del País Vasco**; en el **ámbito sectorial**, en el **Territorio Histórico de Araba** existe una media de **5,9** cláusulas de mejora por convenio, **5,7** en **Bizkaia**, **5,7** en **Gipuzkoa** y **9,3** en la **Comunidad Autónoma del País Vasco**.

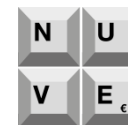


Tipo de cláusulas	Empresa	%	Sector	%	Total	Peso ponderado
Cláusulas declarativas	1.956	48%	222	51%	2.178	48%
Cláusulas de mejora	2.009	49%	204	47%	2.213	49%
Otras cláusulas	0	0%	0	0%	0	0%
Cláusulas desactualizadas	108	3%	12	3%	120	3%
Cláusulas de discriminación positiva	10	0%	0	0%	10	0%
Total	4.083	100%	438	100%	4.521	100%

Tabla 18. Distribución cláusulas por tipologías

Estas **cláusulas de mejora**, en atención al **ámbito sectorial** en el que se han negociado, se **distribuyen** de la siguiente forma, habiendo separado los resultados según estemos ante un convenio de empresa o de sector:

Nº cláusulas mejora en convenios de EMPRESA	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa			CAPV			Total		
	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3	1	3,0	17	1	17,0	0	0	-	0	0	-	20	2	10,0
B - Industrias extractivas	0	0	-	0	0	-	4	1	4,0	0	0	-	4	1	4,0
C - Industria manufacturera	253	50	5,1	444	62	7,2	253	66	3,8	8	2	4,0	950	180	5,3
D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2	1	2,0	8	1	8,0	0	0	-	0	0	-	10	2	5,0
E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0	0	-	110	13	8,5	25	2	12,5	0	0	-	135	15	9,0
F - Construcción	5	1	5,0	20	5	4,0	0	1	-	0	0	-	25	7	3,6
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	20	3	6,7	86	12	7,2	9	3	3,0	5	1	5,0	115	19	6,1
H - Transporte y almacenamiento	9	3	3,0	68	15	4,5	5	3	1,7	12	1	12,0	82	22	3,7
I - Hostelería	0	0	-	4	1	4,0	15	2	7,5	0	0	-	19	3	6,3
J - Información y comunicaciones	43	2	21,5	0	1	-	0	0	-	11	2	5,5	43	5	8,6
K - Actividades financieras y de seguros	4	1	4,0	9	1	9,0	0	0	-	0	0	-	13	2	6,5
L - Actividades inmobiliarias	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	4	1	4,0	54	9	6,0	5	2	2,5	31	2	15,5	63	14	4,5
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	16	4	4,0	39	8	4,9	13	4	3,3	2	1	2,0	68	17	4,0
O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-



Nº cláusulas mejora en convenios de EMPRESA	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa			CAPV			Total		
	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio
P - Educación	0	0	-	3	1	3,0	0	0	-	0	0	-	3	1	3,0
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	28	5	5,6	119	11	10,8	172	18	9,6	0	0	-	319	34	9,4
R - Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	0	0	-	12	3	4,0	13	2	6,5	0	0	-	25	5	5,0
S - Otros servicios	6	2	3,0	31	8	3,9	9	4	2,3	0	0	-	46	14	3,3
T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Total	393	74	66,8	1024	152	101,9	523	108	56,6	69	9	44,0	1940	343	97,2

Tabla 19. Número de cláusulas de mejora en convenios de empresa por ámbito territorial de aplicación



Tal y como puede apreciarse, las **empresas** que prevén más medidas de mejora a lo contemplado legalmente a efectos de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres, en atención al ámbito sectorial en el que se encuadran las empresas se divide como se expresa a continuación: en **Bizkaia**, se prevén más medidas de mejora en el sector de **Industria manufacturera** (7,2 cláusulas por convenio), **Actividades sanitarias y de servicios sociales** (10,8 cláusulas por convenio) y **Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación** (8,5 cláusulas por convenio); en **Araba** destacan los sectores de **Industria manufacturera** (5,1 cláusulas por convenio), **Información y comunicaciones** (21,5 cláusulas por convenio) y **Actividades sanitarias y de servicios sociales** (5,6 cláusulas por convenio); en **Gipuzkoa**, la mejoría se manifiesta en el sector de **Industria manufacturera** (3,8 cláusulas por convenio), **Actividades sanitarias y de servicios sociales** (9,6 cláusulas por convenio) y **Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación** (12,5 cláusulas por convenio); y, finalmente, en el ámbito de la **Comunidad Autónoma del País Vasco** hay mayores cláusulas de mejora en el sector **Actividades profesionales, científicas y técnicas** (15,5 cláusulas por convenio), **Transporte y almacenamiento** (12,0 cláusulas por convenio) e **Información y comunicaciones** (11 cláusulas por convenio).

En el **ámbito sectorial**, a diferencia de lo que ocurría en el ámbito de empresa, las cláusulas de mejora se agrupan en los siguientes sectores en función del Territorio Histórico: en **Bizkaia**, destacan el sector de **Industria Manufacturera** (9,5 cláusulas por convenio) y **Transporte y almacenamiento** (5,3 cláusulas por convenio); en **Araba** las cláusulas de mejora se concentran en el sector de la **Industria manufacturera** (6,3 cláusulas por convenio) y **Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento** (9,0 cláusulas por convenio); en **Gipuzkoa** predominan las cláusulas de mejora en el sector de **Industria manufacturera** (7,0 cláusulas por convenio) y **Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento** (4,0 cláusulas por convenio); por último, en la **Comunidad Autónoma del País Vasco**, hay mayores cláusulas de mejora en los convenios del sector **Educación** (13,5 cláusulas por convenio) y **Transporte y almacenamiento** (6,0 cláusulas por convenio).



Nº cláusulas mejora en convenios de SECTOR	Araba		Bizkaia			Gipuzkoa			CAPV			Total			
	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
B - Industrias extractivas	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
C - Industria manufacturera	25	4	6,3	19	2	9,5	21	3	7,0	0	0	-	65	9	7,2
D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
F - Construcción	7	1	7,0	4	1	4,0	2	1	2,0	0	0	-	13	3	4,3
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	4	1	4,0	8	2	4,0	2	1	2,0	0	0	-	14	4	3,5
H - Transporte y almacenamiento	3	1	3,0	16	3	5,3	0	0	-	6	1	6,0	19	5	3,8
I - Hostelería	0	0	-	6	1	6,0	4	1	4,0	0	0	-	10	2	5,0
J - Información y comunicaciones	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
K - Actividades financieras y de seguros	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
L - Actividades inmobiliarias	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	5	1	5,0	5	1	5,0	0	0	-	0	0	-	10	2	5,0
O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
P - Educación	0	0	-	5	1	5,0	0	0	-	27	2	13,5	5	3	1,7
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	0	0	-	0	0	-	7	1	7,0	0	0	-	7	1	7,0



Nº cláusulas mejora en convenios de SECTOR	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa			CAPV			Total		
	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio	Cláusulas de mejora	Nº de convenios	Cláusulas por convenio
R - Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	9	1	9,0	0	0	-	11	1	11,0	0	0	-	20	2	10,0
S - Otros servicios	0	0	-	0	0	-	4	1	4,0	4	1	4,0	4	2	2,0
T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Total	53	9	34,3	63	11	38,8	51	9	37,0	37	4	23,5	167	33	49,5

Tabla 20. Número de cláusulas de mejora en convenios de sector por ámbito territorial de aplicación

4.1. Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo

En este subapartado se constata que, del total de 4.538 cláusulas, **603** regulan contenidos relacionados con los conceptos de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, y acoso sexual y acoso sexista por razón de sexo en el ámbito laboral.

Se analizan, en este subapartado, una serie de cuestiones referidas a: compromiso con la igualdad, composición igualitaria de la mesa de negociación, acoso sexual por razón de sexo, compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales, violencia contra las mujeres, régimen sancionador.

4.1.1. Compromiso con la igualdad

En relación al compromiso con la igualdad, como puede apreciarse a continuación, en el **ámbito de empresa abundan las cláusulas declarativas** en donde los convenios se limitan a enunciar que las empresas se comprometen a asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, siendo en el Territorio Histórico de **Bizkaia** donde más abundan este tipo de cláusulas (**81 cláusulas**, lo que supone **0,5 cláusulas** por convenio). Por otra parte, en el **ámbito sectorial**, es en los Territorios Históricos de **Gipuzkoa** y **Bizkaia** donde más presencia tiene esta regulación (**10 cláusulas**, lo que equivale a **1,1 cláusulas** por convenio en **Gipuzkoa** y **0,9** cláusulas en **Bizkaia**).

Asimismo, en el **ámbito de empresa**, se introducen algunas **mejoras** respecto del mínimo legal contemplado, siendo en el Territorio Histórico de **Bizkaia** donde más mejoras se introducen al respecto (**12 cláusulas** de mejora, equivalente a **0,1 cláusulas** de mejora por convenio), a diferencia de lo que ocurre en el Territorio Histórico de Araba y en la Comunidad Autónoma del País Vasco, en donde no se introduce mejora alguna.

En el **ámbito sectorial se mejora** en el Territorio Histórico de **Bizkaia** la regulación vigente (**13 cláusulas**, 0,1 cláusulas por convenio).

En total, en el **ámbito de empresa** se habrían contemplado **186 cláusulas** sobre compromiso con la igualdad (lo que supondría **2,1 cláusulas** por convenio) y en el **ámbito sectorial 31 cláusulas** en total (**3,7 cláusulas** por convenio).



Compromiso con la igualdad	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	31	81	50	5	167	6	10	10	2	28	37	91	60	7	195	0,4	0,5	0,5	0,6	2,0	0,7	0,9	1,1	0,5	3,2
Cláusulas de mejora	0	12	6	0	18	1	1	0	1	3	1	13	6	1	21	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,3	0,5
Cláusulas de discriminación positiva	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	0	0	0	0	186	7	11	10	3	31	38	105	66	8	217	0,4	0,6	0,6	0,6	2,1	0,8	1,0	1,1	0,8	3,7

Tabla 21. Número de cláusulas de compromiso con la igualdad por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

4.1.2. Composición igualitaria de la Mesa de Negociación

Composición igualitaria de la Mesa de Negociación	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	1	1	2	0	4	0	0	0	0	0	1	1	2	0	4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas de mejora	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	1	1	2	0	4	0	0	0	0	0	1	1	2	0	4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabla 22. Número de cláusulas de composición igualitaria de la Mesa de Negociación por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

La regulación de esta materia es **prácticamente inexistente** tal y como puede apreciarse, por lo que en este ámbito se puede destacar el **poco compromiso** tanto en el ámbito empresarial como sectorial existente para asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la negociación colectiva.

Del total de cláusulas encontradas sobre esta materia, en el ámbito empresarial y sectorial destacaría la regulación que se hace en el Territorio Histórico de Gipuzkoa (2 cláusulas).

4.1.3. Acoso sexual por razón de sexo

Acoso sexual y por razón de sexo	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	5	13	5	3	26	0	0	0	2	2	5	13	5	5	28	0,1	0,1	0,0	0,3	0,5	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5
Cláusulas de mejora	1	21	7	2	31	0	2	2	1	5	1	23	9	3	36	0,0	0,1	0,1	0,2	0,4	0,0	0,2	0,2	0,3	0,7
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	6	34	12	5	57	0	2	2	3	7	6	36	14	8	64	0,1	0,2	0,1	0,5	0,9	0,0	0,2	0,2	0,8	1,2

Tabla 23. Número de cláusulas de acoso sexual por razón de sexo por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

Este ámbito está algo más desarrollado que el último apartado visto. De las **64 cláusulas** relativas a esta materia (**57 en empresa y 7 sectoriales**) recogidas en los convenios objeto de estudio, la gran mayoría recogen regulaciones en donde meramente se comprometen a evitar que se produzca cualquier situación de acoso sexual por razón de sexo en su ámbito de aplicación (26 cláusulas en el ámbito de empresa y 2 en el ámbito sectorial) aunque también es cierto que se contemplan mejoras en algunos de ellos (31 cláusulas en empresas y 5 en sectores).

Respecto a las **cláusulas declarativas** estas abundan en el Territorio Histórico de **Bizkaia** respecto al ámbito **empresarial** (13 cláusulas, lo que supone **0,1 cláusulas** por convenio), mientras que en el **ámbito sectorial** es en la **Comunidad Autónoma del País Vasco** donde hay más cláusulas de este tipo en relación al acoso sexual por razón de sexo (**2 cláusulas**, equivalente a **0,5 cláusulas** por convenio).

En cuanto a las **cláusulas de mejora**, en el **ámbito de empresa**, al igual que ocurría con las declarativas, estas se concentran en el Territorio Histórico de **Bizkaia** (21 cláusulas, **0,1 cláusulas** por convenio); mientras que en el **ámbito sectorial** esta mejoría predomina en el Territorio Histórico de **Bizkaia** (2 cláusulas, **0,2 por convenio**) y en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** (2 cláusulas, **0,2 por convenio**).

4.1.4. Compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales

Compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	5	7	0	1	13	0	0	0	0	0	5	7	0	1	13	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas de mejora	3	3	1	0	7	0	1	1	0	2	3	4	2	0	9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	8	10	1	1	20	0	1	1	0	2	8	11	2	1	22	0,1	0,0	0,0	0,1	0,3	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2

Tabla 24. Número de cláusulas de compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

Pocas son las cláusulas adoptadas en relación al compromiso por parte de las empresas y en el ámbito sectorial respecto a la utilización de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones profesionales que se hagan (**20 en empresa y 2 en sector**).

A este respecto, en el **ámbito de empresa**, se contemplan varias **cláusulas declarativas** en relación a este aspecto, concentrándose las mismas en el Territorio histórico de **Bizkaia** (**7 cláusulas**); mientras que en el **ámbito sectorial** únicamente hay una mención a este compromiso de uso de lenguaje inclusivo calificado como **mejora** en los Territorio Históricos de **Gipuzkoa y Bizkaia** (**1 cláusula**, lo que supone **0,1 cláusulas** por convenio).

4.1.5. Violencia contra las mujeres

Este tipo de medidas se concentran, en el **ámbito de empresa** y como viene ocurriendo en casos anteriores, en el Territorio Histórico de **Bizkaia** como **cláusulas declarativas** (15 cláusulas, 0,1 cláusulas por convenio); resultando **casi inexistente en el ámbito sectorial** las cláusulas declarativas de esta tipología, encontrando **2 cláusulas en el Territorio Histórico de Araba** (0,2 cláusulas por convenio) y **1 en la Comunidad Autónoma del País Vasco** (0,3 cláusulas por convenio).

Por otra parte, tanto en el ámbito de empresa como sectorial se ha introducido una **mínima mejora** respecto al mínimo marcado legalmente. Así, en el ámbito de **empresa**, es en el Territorio Histórico de **Bizkaia** donde se prevé **una mejoría** en contra de la violencia contra las mujeres (6 cláusulas, que supondría 0,1 cláusulas por convenio); en el **ámbito sectorial**, las previsiones de mejoría se concentran en el Territorio Histórico de **Bizkaia, Gipuzkoa** y la **Comunidad Autónoma del País Vasco** (1 cláusula por cada territorio), mientras que en el Territorio Histórico de Araba no se habría previsto mejoría alguna.

En total, habría **36 cláusulas de empresa** que regulan medidas de violencia contra las mujeres (lo que supondría una media de **0,7 cláusulas por convenio**) y **6 cláusulas sectorial** (1,0 cláusulas por convenio).

Compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total
Cláusulas declarativas	6	15	5	3	29	2	0	0	1	3	8	15	5	4	32	0,1	0,1	0,0	0,3	0,6	0,2	0,0	0,0	0,3	0,5
Cláusulas de mejora	1	6	0	0	7	0	1	1	1	3	1	7	1	1	10	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,3	0,5
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	7	21	5	3	36	2	1	1	2	6	9	22	6	5	42	0,1	0,1	0,0	0,3	0,7	0,2	0,1	0,1	0,6	1,0

Tabla 25. Número de cláusulas de violencia contra las mujeres por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

4.1.6. Régimen sancionador

Régimen sancionador	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	5	13	13	0	31	0	0	0	0	0	5	13	13	0	31	0,1	0,1	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas de mejora	28	100	59	7	194	8	6	5	10	29	36	106	64	17	223	0,4	0,7	0,5	0,8	2,4	0,9	0,5	0,6	2,5	4,5
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	33	113	72	7	225	8	6	5	10	29	41	119	77	17	254	0,5	0,8	0,6	0,8	2,7	0,9	0,5	0,6	2,5	4,5

Tabla 26. Número de cláusulas de régimen sancionador por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

El régimen sancionador, como puede verse, es una de las materias que ha sido **bastante desarrollada en el ámbito de empresa (225 cláusulas)**, lo cual suponen **2,7 cláusulas** por convenio) a diferencia de lo que ocurre en el **ámbito sectorial (29 cláusulas, 4,5 cláusulas por convenio)**.

Respecto a las **cláusulas declarativas** en el **ámbito de empresa**, éstas se concentran en el Territorio Histórico de **Bizkaia (13 cláusulas, 0,1 cláusulas por convenio)** a diferencia de lo que ocurre en el **ámbito sectorial** en donde no hay cláusula declarativa alguna.

En cuanto a las **cláusulas de mejora**, éstas se concentran en los mismos Territorios Históricos que las cláusulas declarativas: en empresa, existen **100 cláusulas** en el Territorio Histórico de **Bizkaia (0,7 cláusulas por convenio)**; en **sector** se han tipificado como **mejoría 10 cláusulas** en la Comunidad Autónoma del País Vasco (**2,5 cláusulas por convenio**).

4.2. Condiciones de empleo y condiciones de trabajo

En este subapartado se constata que, del total de 4.538 cláusulas, 855 regulan contenidos relacionados con las condiciones de empleo y condiciones de trabajo.

En este apartado se analizan **855 cláusulas** referidas a: acceso y promoción profesional, categorías profesionales, contratación; salarios y mecanismos de transparencia de los mismos; organización del tiempo de trabajo (jornada y horario laboral, vacaciones); formación, antigüedad; y salud laboral (reconocimientos médicos y ropa de trabajo).

4.2.1. Acceso y promoción profesional

Acceso y promoción profesional	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Arab a	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	11	26	12	1	50	0	1	4	0	5	11	27	16	1	55	0,1	0,2	0,1	0,1	0,5	0,0	0,1	0,4	0,0	0,5
Cláusulas de mejora	0	3	3	0	6	0	1	0	0	1	0	4	3	0	7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Cláusulas de discriminación positiva	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	11	30	17	1	59	0	2	4	0	6	11	32	21	1	65	0,0	0,2	0,1	0,1	0,5	0,0	0,2	0,4	0,0	0,6

Tabla 27. Número de cláusulas de acceso y promoción profesional por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

El acceso y promoción profesional es una materia prevista en numerosos convenios colectivos. Así, en el **ámbito de empresa**, puede apreciarse que es en el Territorio Histórico de **Bizkaia** donde más se contienen preceptos regulatorios de esta tipología (**30 cláusulas** en total de 59 en este ámbito), agrupándose las mismas en las siguientes categorías: **26 cláusulas** son de carácter **declarativo** (**0,2 cláusulas** por convenio), **3** son cláusulas de **mejora** (**0,0 cláusulas** por convenio) y **1** están tipificadas como **discriminación positiva** (**0,0 cláusulas** por convenio).

Por su parte, el **ámbito sectorial** no contempla tantas previsiones como el empresarial, siendo en todo caso en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** donde más previsiones al respecto se contienen con **4 cláusulas declarativas (0,4 cláusulas por convenio)**, habiéndose encontrado **1 cláusula de mejora** en el ámbito **sectorial** en el Territorio Histórico de **Bizkaia**.

4.2.2. Categorías profesionales

Categorías profesionales	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Arab a	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	2	6	0	0	8	1	1	1	0	3	3	7	1	0	11	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas de mejora	0	3	0	0	3	0	0	1	0	1	0	3	1	0	4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	2	9	0	0	11	1	1	2	0	4	3	10	2	0	15	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1

Tabla 28. Número de cláusulas de categorías profesionales por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

Esta tipología está escasamente regulada por los convenios de empresa y sectoriales. En total, se han encontrado **15 cláusulas** que hagan referencia a las categorías profesionales (**11 de empresa y 4 de sector**), lo cual denota una deficiente negociación sobre dicho aspecto.

En el **ámbito de empresa**, destaca en Territorio Histórico de **Bizkaia** si bien en el mismo predominan las **cláusulas declarativas** al respecto (**6 cláusulas**) y las de **mejora (3 cláusulas)**.

Respecto al **ámbito sectorial**, en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa, Bizkaia y Araba** se han tipificado 1 cláusula por cada territorio como declarativa.

4.2.3. Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos

Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	7	15	16	0	38	2	2	5	1	10	9	17	21	1	48	0,1	0,1	0,1	0,0	0,3	0,2	0,2	0,6	0,3	1,2
Cláusulas de mejora	22	45	9	5	81	0	1	1	2	4	22	46	10	7	85	0,3	0,3	0,1	0,6	1,2	0,0	0,1	0,1	0,5	0,7
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	29	60	25	5	119	2	3	6	3	15	31	63	31	8	133	0,4	0,4	0,2	0,6	1,5	0,2	0,3	0,7	0,8	1,9

Tabla 29. Número de cláusulas de salarios y mecanismos de transparencia de los mismos por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

El ámbito salarial, tal y como puede apreciarse, goza de **gran regulación en los convenios de empresa (119 cláusulas**, lo que supone **1,5 cláusulas** por convenio), a diferencia de lo que ocurre en el **ámbito sectorial** ya que la misma es **muy escasa (15 cláusulas** en total, lo que resulta en una media de **1,9 cláusulas** por convenio).

Como se puede apreciar, en el **ámbito de empresa** es en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** donde más **cláusulas declarativas** se contemplan (**16 cláusulas** en total, **0,1 cláusulas** por convenio). En contrapartida a esto, en el **ámbito sectorial** de la Comunidad Autónoma del País Vasco únicamente se ha regulado **1 cláusula declarativa** sobre esta materia.

Por otro lado, las **cláusulas de mejora** en el **ámbito empresarial** se centran en el Territorio Histórico de **Bizkaia (45 cláusulas, 0,3 cláusulas** por convenio) y, en el **ámbito sectorial**, estas predominan en la Comunidad Autónoma del País Vasco con **2 cláusulas (0,5 cláusulas** por convenio).

4.2.4. Organización del tiempo de trabajo

En la organización del tiempo de trabajo se incluyen las materias relativas a la jornada y horario laboral, así como las vacaciones. En total, se han identificado **435 cláusulas (402 de empresa y 33 de sector)** que regulan aspectos relacionados con la organización del tiempo de trabajo.

La gran mayoría de las **cláusulas declarativas** en el **ámbito de empresa** se han aprobado en el Territorio Histórico de **Bizkaia (140 cláusulas, 0,9 cláusulas por convenio)** mientras que, en el **ámbito sectorial**, éstas se concentran igualmente en el Territorio Histórico de **Bizkaia (9 cláusulas, 0,8 cláusulas por convenio)**.

Asimismo, también se han identificado numerosas **cláusulas de mejora**. En el caso de los **convenios de empresa**, las mismas se concentran en el Territorio Histórico de **Bizkaia** con un total de **57 cláusulas (0,4 cláusulas por convenio)** mientras que, en los **convenios de sector**, únicamente se ha identificado **1 cláusula de mejora** en cada uno de los territorios.

Organización del tiempo de trabajo	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	37	140	90	14	281	11	9	7	2	29	48	149	97	16	310	0,5	0,9	0,8	1,6	3,8	1,2	0,8	0,8	0,5	3,3
Cláusulas de mejora	25	57	25	14	121	1	1	1	1	4	26	58	26	15	125	0,3	0,4	0,2	1,6	2,5	0,1	0,1	0,1	0,3	0,6
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	62	197	25	115	402	12	10	8	3	33	31	74	123	31	435	0,8	1,3	1,0	3,2	6,3	1,3	0,9	0,9	0,8	3,9

Tabla 30. Número de cláusulas de organización del tiempo de trabajo por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

4.2.5. Contratación

La negociación colectiva, en materia de contratación, no suele ser muy predominante. Así, en el **ámbito de empresa** se han negociado **45 cláusulas** al respecto (**0,9 cláusulas** por convenio) y en el **ámbito sectorial** únicamente se han negociado **6 cláusulas** (**0,6 cláusulas**).

En el Territorio Histórico de **Bizkaia**, en el **ámbito de empresa**, es donde más cláusulas en materia de contratación se han negociado, con un total de **12 cláusulas declarativas** (**0,1 cláusulas** por convenio). Por otro lado, el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** cuenta con **4 cláusulas de mejora** en el mismo ámbito.

En contrapartida a esto, en el **ámbito sectorial** encontramos únicamente **3 cláusulas declarativas** en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** (**0,3 cláusulas** por convenio).

Asimismo, en el ámbito de empresa, se han identificado **3 cláusulas de discriminación positiva** en el Territorio Histórico de **Bizkaia** y **1** en el Territorio Histórico de **Araba, Gipuzkoa y en la Comunidad Autónoma del País Vasco**.

Contratación	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total
Cláusulas declarativas	4	12	10	3	29	0	0	3	0	3	4	12	13	3	32	0,1	0,1	0,1	0,3	0,6	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3
Cláusulas de mejora	3	3	4	0	10	1	1	1	0	3	4	4	5	0	13	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,3
Cláusulas de discriminación positiva	1	3	1	1	6	0	0	0	0	0	1	3	1	1	6	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	8	18	15	4	45	1	1	4	0	6	9	19	19	4	51	0,1	0,1	0,1	0,4	0,9	0,1	0,1	0,4	0,0	0,6

Tabla 31. Número de cláusulas de contratación por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

4.2.6. Antigüedad

Antigüedad	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas de mejora	1	5	0	1	7	2	0	0	0	2	3	5	0	1	9	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	1	5	0	1	7	2	0	0	0	2	3	5	0	1	9	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabla 32. Número de cláusulas de antigüedad por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

La regulación del complemento por antigüedad es **insuficiente**, aunque resulta cierto que todas las cláusulas identificadas se han tipificado como **mejora**, concentrándose estas en el ámbito de empresa en el Territorio Histórico de **Bizkaia** (5 cláusulas) y, en el ámbito sectorial, en el Territorio Histórico de **Araba** (2 cláusulas).

4.2.7. Formación

La formación ha sido objeto de numerosa negociación en el **ámbito empresarial (24 cláusulas)** pero no tanto en el **ámbito sectorial (3 cláusulas)**.

En el ámbito de empresa, se han tipificado **13 cláusulas** como **declarativas** en el ámbito empresarial, concentrándose la mayoría de ellas en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** con **6 cláusulas** (0,1 cláusulas por convenio).

Por otro lado, también se han encontrado varias **cláusulas de mejora** en el **ámbito de empresa**, centrándose la mayoría de ellas en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa (4 cláusulas)**. Asimismo, en el ámbito sectorial se han identificado **2 cláusulas de mejora** en el Territorio Histórico de **Bizkaia**.

Formación	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	2	5	6	0	13	0	0	1	0	1	2	5	7	0	14	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
Cláusulas de mejora	2	3	4	2	11	0	2	0	0	2	2	5	4	2	13	0,0	0,0	0,0	0,2	0,3	0,0	0,2	0,0	0,0	0,2
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	4	8	10	2	24	0	2	1	0	3	4	10	11	2	27	0,0	0,0	0,1	0,2	0,4	0,0	0,2	0,1	0,0	0,3

Tabla 33. Número de cláusulas de formación por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

4.2.8. Seguridad y salud laboral

Seguridad y salud laboral	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAPV	Total
Cláusulas declarativas	14	25	30	2	71	4	4	5	1	14	18	29	35	3	85	0,2	0,2	0,3	0,2	0,9	0,4	0,4	0,6	0,3	1,6
Cláusulas de mejora	3	15	15	0	33	1	0	1	0	2	4	15	16	0	35	0,0	0,1	0,1	0,0	0,3	0,1	0,0	0,1	0,0	0,2
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	17	40	45	2	104	5	4	6	1	16	22	44	51	3	120	0,2	0,3	0,4	0,2	1,2	0,5	0,4	0,7	0,3	1,8

Tabla 34. Número de cláusulas de seguridad y salud laboral por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

Respecto a este ámbito, se han identificado **71 cláusulas** en materia de seguridad y salud laboral en la negociación colectiva de **empresa** (1,2 cláusulas por convenio) y **16** en la negociación **sectorial** (1,8 cláusulas por convenio).

En el **ámbito de empresa**, las cláusulas en materia de seguridad y salud laboral se concentran en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** (45 cláusulas en total), aunque **30** de ellas son de **carácter declarativa** (0,3 cláusulas por convenio) y **15** son de **mejora** (0,1 cláusulas por convenio).

Por su parte, en el **ámbito sectorial** se han aprobado **cláusulas declarativas** concentrándose las mismas en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa con 5 cláusulas** (0,6 cláusulas por convenio) y con **1 cláusula de mejora** en el Territorio Histórico de **Araba** y de **Gipuzkoa**.

4.3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En este subapartado se constata que, del total de 4.538 cláusulas, **2.989** recogen materias relacionadas con la maternidad y con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los contenidos de las 2.989 cláusulas agrupadas en este subapartado analizan cuestiones referidas a: maternidad, paternidad, lactancia; seguridad laboral (evaluación de riesgos, adaptación de las de las condiciones de trabajo, cambio de puesto de trabajo, suspensión del contrato por riesgo, suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia, prestación económica, etc.); licencias retribuidas (permisos por nacimiento de hijo y/o hija y exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, permisos y reducción de jornada por hija y/o hijo prematuro hospitalizado); excedencias (por cuidado de familiar, reducción de jornada por cuidado de familiar).

4.3.1. Maternidad

Maternidad	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Ara a	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	16	51	23	2	92	0	1	5	3	9	16	52	28	5	101	0,2	0,3	0,2	0,2	1,0	0,0	0,1	0,6	0,8	1,4
Cláusulas de mejora	2	9	9	2	22	0	0	0	1	1	2	9	9	3	23	0,0	0,1	0,1	0,2	0,4	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	18	60	32	4	114	0	1	5	4	11	18	61	37	8	125	0,2	0,4	0,3	0,4	1,4	0,0	0,1	0,6	1,4	2,0

Tabla 35. Número de cláusulas de maternidad por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico

En esta materia, por parte de los agentes firmantes, se han aprobado en **total 125 cláusulas** en materia de maternidad (**114** en el **ámbito empresarial** y **11** en el **sectorial**).

Con carácter general, en el **ámbito empresarial** se han aprobado numerosas **cláusulas declarativas**, centrándose las mismas en el Territorio Histórico de **Bizkaia (51 cláusulas, 0,3 cláusulas por convenio)**; mientras que en **ámbito sectorial** esta concentración se efectúa en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa (5 cláusulas, 0,6 cláusulas por convenio)**.

En la negociación colectiva **empresarial**, las cláusulas de **mejora** se centran en el Territorio Histórico de **Bizkaia y Gipuzkoa con 9 cláusulas** cada una. En el **ámbito sectorial** solo la Comunidad Autónoma del País Vasco tiene aprobada **1 cláusula de mejora** que mejoran la regulación legal del ejercicio del derecho a la maternidad.

4.3.2. Paternidad

Paternidad	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al	Ara ba	Bizka ia	Gipuzk oa	CAP V	Tot al
Cláusulas declarativas	15	47	24	3	89	0	1	5	3	9	15	48	29	6	98	0,2	0,3	0,2	0,3	1,1	0,0	0,1	0,6	0,8	1,4
Cláusulas de mejora	1	7	6	1	15	0	0	0	1	1	7	6	2	16	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Cláusulas desactualizadas	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
TOTAL	16	54	30	4	105	0	1	5	5	11	16	55	36	9	116	0,2	0,3	0,3	0,4	1,3	0,0	0,1	0,6	1,4	2,0

Tabla 36. Número de cláusulas de paternidad por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

Igual como ocurría con la maternidad, la paternidad ha sido una de las materias objeto de mayor negociación por parte de los agentes negociadores.

En el **ámbito de empresa** es en el Territorio Histórico de **Bizkaia** donde más **cláusulas declarativas** existen (**47 cláusulas, 0,3 por convenio**), así como también donde se concentran la gran mayoría de las **cláusulas de mejora (7 cláusulas)**. Por otro lado, en el ámbito de empresa también se ha identificado **1 cláusula** como **desactualizada** en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa**.

En la **negociación colectiva sectorial** es en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** donde más cláusulas declarativas existen (**5 cláusulas**, 0,6 cláusulas por convenio), seguido de la **Comunidad Autónoma del País Vasco** (**3 cláusulas**, 0,8 cláusulas por convenio).

Asimismo, en la **Comunidad Autónoma del País Vasco**, desde el punto de vista sectorial, se ha identificado **1 cláusula de mejora y 1 cláusula desactualizada**.

4.3.3. Lactancia

Lactancia	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total
Cláusulas declarativas	35	77	48	3	163	6	8	8	3	25	41	85	56	6	188	0,5	0,5	0,4	0,3	1,8	0,7	0,7	0,9	0,8	3,0
Cláusulas de mejora	9	8	11	2	30	1	0	1	0	2	10	8	12	2	32	0,1	0,1	0,1	0,2	0,5	0,1	0,0	0,1	0,0	0,2
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	44	85	59	5	193	7	8	9	3	27	51	93	68	8	220	0,6	0,6	0,5	0,5	2,3	0,8	0,7	1,0	0,8	3,2

Tabla 37. Número de cláusulas de lactancia por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

Del análisis de los convenios colectivos se han identificado **220 cláusulas en total** en donde se hace mención al ejercicio del derecho de lactancia (**193 en empresa y 27 en sector**).

En este ámbito, predominan las **cláusulas de mejora** en el Territorio Histórico de **Gipuzkoa** cuando nos fijamos en la **negociación colectiva empresarial** (**11 cláusulas**, 0,1 por convenio) mientras que en el **ámbito sectorial** las cláusulas de mejora se aprecian únicamente en el Territorio Histórico de Araba y Bizkaia (**1 cláusula cada uno**).

En cuanto a las **cláusulas declarativas**, estas predominan en el Territorio Histórico de **Bizkaia** en el ámbito de **empresa (77 cláusulas**, 0,5 cláusulas por convenio); mientras que en el de sector estas tienen mayor presencia en el Territorio Histórico de **Bizkaia y Gipuzkoa (8 cláusulas cada uno)**.

4.3.4. Licencias retribuidas

Licencias retribuidas	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Total	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l
Cláusulas declarativas	116	352	167	15	650	10	17	9	7	43	126	369	176	22	693	1,6	2,3	1,5	1,7	7,1	1,1	1,5	1,0	1,8	5,4
Cláusulas de mejora	275	679	342	32	1328	33	43	35	18	129	308	722	377	50	1457	3,7	4,5	3,2	3,6	14,9	3,7	3,9	3,9	4,5	16,0
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	21	57	30	1	109	4	3	3	1	11	25	60	33	2	120	0,3	0,4	0,3	0,1	1,0	0,4	0,3	0,3	0,3	1,3
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	412	1088	539	48	2087	47	63	44	26	183	183	1151	586	74	2270	5,6	7,2	5,0	5,4	23,0	5,2	5,7	5,2	6,6	22,7

Tabla 38. Número de cláusulas de licencias retribuidas por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

El ámbito de las **licencias retribuidas** es el **más desarrollado por todos los convenios**, con independencia de si la negociación tiene lugar en el ámbito empresarial o sectorial. En total, se ha identificado **2.270 cláusulas** relativas a licencias retribuidas (ya sea de permisos por nacimiento, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, permisos y reducción de jornada por hija y/o hijo prematuro hospitalizado), correspondiendo **2.087** al **ámbito empresarial** (23,0 cláusulas por convenio) y **183** al **sectorial** (22,7 por convenio).

En el **ámbito de empresa**, las **cláusulas declarativas** se concentran en el Territorio Histórico de **Bizkaia (352 cláusulas**, lo que supone 2,3 cláusulas por convenio) así como también las **cláusulas de mejora (679 cláusulas**, 4,5 cláusulas por convenio).

Por otra parte, en el **ámbito sectorial** se aprecia que las **cláusulas declarativas** son igual de **predominantes** en el Territorio Histórico de **Bizkaia (17 cláusulas**, 1,5 cláusulas por convenio) y **Araba (9 cláusulas**, 1,1 cláusulas por convenio), mientras que las **cláusulas de mejora** se han aprobado en mayor medida en el Territorio Histórico de **Bizkaia (43 cláusulas**, 3,9 cláusulas por convenio).

Asimismo, se han encontrado numerosas **cláusulas desactualizadas** en el **Territorio Histórico de Bizkaia** en el ámbito empresarial (**57 cláusulas**, 0,3 cláusulas por convenio) y en **Araba** en el ámbito sectorial (**4 cláusulas**, 0,4 cláusulas por convenio).

4.3.5. Excedencias

Excedencias	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	CAP V	Total
Cláusulas declarativas	23	78	32	7	140	4	7	5	6	22	27	85	37	13	162	0,3	0,5	0,3	0,8	1,9	0,4	0,6	0,6	1,5	3,1
Cláusulas de mejora	17	48	21	1	87	4	3	1	1	9	21	51	22	2	96	0,2	0,3	0,2	0,1	0,9	0,4	0,3	0,1	0,3	1,1
Cláusulas de discriminación positiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cláusulas desactualizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras cláusulas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	40	126	53	8	227	8	10	6	7	31	48	136	59	15	258	0,5	0,8	0,5	0,9	2,8	0,8	0,9	0,7	1,8	4,2

Tabla 39. Número de cláusulas de excedencias por tipología, ámbito de aplicación y Territorio

En materia de excedencias se han identificado **258 cláusulas** en total, perteneciendo **227** de ellas al **ámbito empresarial** y **31** de ellas al **sectorial**.

En la **negociación colectiva empresarial**, éstas se concentran en el Territorio Histórico de **Bizkaia**, ya estamos hablando de **cláusulas declarativas** (**78** cláusulas) o de **mejora** (**48** cláusulas). Respecto al **ámbito sectorial**, las **cláusulas declarativas** tienen mayor presencia en el Territorio Histórico de **Bizkaia** (**7** cláusulas) mientras que las de **mejora** se agrupan en el Territorio Histórico de **Araba** (**4** cláusulas).

4.4. Cuadro-resumen de tipología de cláusulas analizadas

Cláusulas declarativas	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector					
	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	
Acceso y promoción profesional	11	26	12	1	50	0	1	4	0	5	11	27	16	1	55	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Categorías profesionales	2	6	0	0	8	1	1	1	0	3	3	7	1	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	7	15	16	0	38	2	2	5	1	10	9	17	21	1	48	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Maternidad	16	51	23	2	92	0	1	5	3	9	16	52	28	5	101	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
Paternidad	15	47	24	3	89	0	1	5	3	9	15	48	29	6	98	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
Lactancia	35	77	48	3	163	6	8	8	3	25	41	85	56	6	188	0	1	0	0	2	1	1	1	1	1	3
Excedencias	23	78	32	7	140	4	7	5	6	22	27	85	37	13	162	0	1	0	1	2	0	1	1	2	2	3
Licencias retribuidas	116	352	167	15	650	10	17	9	7	43	126	369	176	22	693	2	2	2	2	7	1	2	1	2	2	5
Formación	2	5	6	0	13	0	0	1	0	1	2	5	7	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Compromiso con la igualdad	31	81	50	5	167	6	10	10	2	28	37	91	60	7	195	0	1	0	1	2	1	1	1	1	1	3
Contratación	4	12	10	3	29	0	0	3	0	3	4	12	13	3	32	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Seguridad y salud laboral	14	25	30	2	71	4	4	5	1	14	18	29	35	3	85	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2
Acoso sexual por razón de sexo	5	13	5	3	26	0	0	0	2	2	5	13	5	5	28	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Violencia contra mujeres	6	15	5	3	29	2	0	0	1	3	8	15	5	4	32	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Planes de igualdad	7	35	25	6	73	4	4	4	4	16	11	39	29	10	89	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2
Composición de la mesa de negociación	1	1	2	0	4	0	0	0	0	0	1	1	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antigüedad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uso de lenguaje inclusivo	5	7	0	1	13	0	0	0	0	0	5	7	0	1	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Organización del tiempo de trabajo	37	140	90	14	281	11	9	7	2	29	48	149	97	16	310	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	3
Régimen sancionador	5	13	13	0	31	0	0	0	0	0	5	13	13	0	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUBTOTAL	342	999	558	68	1.967	50	65	72	35	222	392	1.064	630	103	2.189	5	7	5	8	24	6	6	8	9	28	

Tabla 40. Cláusulas declarativas tipificadas por categoría, ámbito y territorio



Cláusulas de mejora	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector					
	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	
Acceso y promoción profesional	0	3	3	0	6	0	1	0	0	1	0	4	3	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Categorías profesionales	0	3	0	0	3	0	0	1	0	1	0	3	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	22	45	9	5	81	0	1	1	2	4	22	46	10	7	85	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	
Maternidad	2	9	9	2	22	0	0	0	1	1	2	9	9	3	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paternidad	1	7	6	1	15	0	0	0	1	1	1	7	6	2	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lactancia	9	8	11	2	30	1	0	1	0	2	10	8	12	2	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Excedencias	17	48	21	1	87	4	3	1	1	9	21	51	22	2	96	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Licencias retribuidas	275	679	342	32	1.328	33	43	35	18	129	308	722	377	50	1.457	4	4	3	4	15	4	4	4	5	16	
Formación	2	3	4	2	11	0	2	0	0	2	2	5	4	2	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Compromiso con la igualdad	0	12	6	0	18	1	1	0	1	3	1	13	6	1	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratación	3	3	4	0	10	1	1	1	0	3	4	4	5	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Seguridad y salud laboral	3	15	15	0	33	1	0	1	0	2	4	15	16	0	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acoso sexual por razón de sexo	1	21	7	2	31	0	2	2	1	5	1	23	9	3	36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Violencia contra mujeres	1	6	0	0	7	0	1	1	1	3	1	7	1	1	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Planes de igualdad	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Composición de la mesa de negociación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antigüedad	1	5	0	1	7	2	0	0	0	2	3	5	0	1	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uso de lenguaje inclusivo	3	3	1	0	7	0	1	1	0	2	3	4	2	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Organización del tiempo de trabajo	25	57	25	14	121	1	1	1	1	4	26	58	26	15	125	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	1
Régimen sancionador	28	100	59	7	194	8	6	5	10	29	36	106	64	17	223	0	1	1	1	2	1	1	1	3	4	
SUBTOTAL	393	1.027	523	69	2.012	53	63	51	37	204	446	1.090	574	106	2.216	5	7	5	8	25	6	6	6	9	27	

Tabla 41. Cláusulas de mejora tipificadas por categoría, ámbito y territorio



Cláusulas de discriminación positiva	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector					
	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	
Acceso y promoción profesional	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Categorías profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lactancia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Excedencias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licencias retribuidas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Compromiso con la igualdad	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratación	1	3	1	1	6	0	0	0	0	0	1	3	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Seguridad y salud laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acoso sexual por razón de sexo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violencia contra mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Planes de igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Composición de la mesa de negociación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antigüedad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uso de lenguaje inclusivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Organización del tiempo de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Régimen sancionador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUBTOTAL	1	5	3	1	10	0	0	0	0	0	1	5	3	1	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla 42. Cláusulas de discriminación positiva tipificadas por categoría, ámbito y territorio



Cláusulas desactualizadas	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector									
	Ara ba	Bizk aia	Gipuz koa	CA PV	Tot al	Ara ba	Bizk aia	Gipuz koa	CA PV	Tot al	Ara ba	Bizk aia	Gipuz koa	CA PV	Tot al	Ara ba	Bizk aia	Gipuz koa	CA PV	Tot al	Ara ba	Bizk aia	Gipuz koa	CA PV	Tot al					
Acceso y promoción profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Categorías profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paternidad	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lactancia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Excedencias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licencias retribuidas	21	57	30	1	109	4	3	3	1	11	25	60	33	2	120	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Formación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Compromiso con la igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Seguridad y salud laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acoso sexual por razón de sexo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violencia contra mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Planes de igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Composición de la mesa de negociación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antigüedad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uso de lenguaje inclusivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Organización del tiempo de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Régimen sancionador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUBTOTAL	21	57	31	1	110	4	3	3	3	13	25	60	34	4	123	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2				

Tabla 43. Cláusulas desactualizadas tipificadas por categoría, ámbito y territorio

Otras cláusulas	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l	Arab a	Bizk aia	Gipu zkoa	CAP V	Tota l
Acceso y promoción profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Categorías profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lactancia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Excedencias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licencias retribuidas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Compromiso con la igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Seguridad y salud laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acoso sexual por razón de sexo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violencia contra mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Planes de igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Composición de la mesa de negociación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antigüedad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uso de lenguaje inclusivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Organización del tiempo de trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Régimen sancionador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla 44. Otras cláusulas tipificadas por categoría, ámbito y territorio



Total cláusulas por tipología y territorio	Empresa					Sector					Total					Cláusulas por convenio Empresa					Cláusulas por convenio Sector				
	Ara ba	Bizk aia	Gipuz koa	CA PV	Tot al	Ara ba	Bizk aia	Gipuz koa	CA PV	Tot al	Ara ba	Bizk aia	Gipuz koa	CA PV	Tot al	Ara ba	Bizk aia	Gipuz koa	CA PV	Tot al	Ara ba	Bizk aia	Gipuz koa	CA PV	Tot al
Acceso y promoción profesional	11	30	17	1	59	0	2	4	0	6	11	32	21	1	65	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Categorías profesionales	2	9	0	0	11	1	1	2	0	4	3	10	2	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Salarios y mecanismos de transparencia de los mismos	29	60	25	5	119	2	3	6	3	14	31	63	31	8	133	0	0	0	1	2	0	0	1	1	2
Maternidad	18	60	32	4	114	0	1	5	5	11	18	61	37	9	125	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2
Paternidad	16	54	31	4	105	0	1	5	5	11	16	55	36	9	116	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2
Lactancia	44	85	59	5	193	7	8	9	3	27	51	93	68	8	220	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3
Excedencias	40	126	53	8	227	8	10	6	7	31	48	136	59	15	258	1	1	0	1	3	1	1	1	2	4
Licencias retribuidas	412	1.088	539	48	2.087	47	63	47	26	183	459	1.151	586	74	2.270	6	7	5	5	23	5	6	5	7	23
Formación	4	8	10	2	24	0	2	1	0	3	4	10	11	2	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Compromiso con la igualdad	31	94	56	5	186	7	11	10	3	31	38	105	66	8	217	0	1	1	1	2	1	1	1	1	4
Contratación	8	18	15	4	45	1	1	4	0	6	9	19	19	4	51	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Seguridad y salud laboral	17	40	45	2	104	5	4	6	1	16	22	44	51	3	120	0	0	0	0	1	1	0	1	0	2
Acoso sexual por razón de sexo	6	34	12	5	57	0	2	2	3	7	6	36	14	8	64	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Violencia contra mujeres	7	21	5	3	36	2	1	1	2	6	9	22	6	5	42	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Planes de igualdad	7	35	26	6	74	5	4	4	4	17	12	39	30	10	91	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2
Composición de la mesa de negociación	1	1	2	0	4	0	0	0	0	0	1	1	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antigüedad	1	5	0	1	7	2	0	0	0	2	3	5	0	1	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uso de lenguaje inclusivo	8	10	1	1	20	0	1	1	0	2	8	11	2	1	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Organización del tiempo de trabajo	62	197	115	28	402	12	10	8	3	33	74	207	123	31	435	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4
Régimen sancionador	33	113	72	7	225	8	6	5	10	29	41	119	77	17	254	0	1	1	1	3	1	1	1	3	4
SUBTOTAL	757	2.088	1.115	139	4.099	107	131	126	75	439	864	2.219	1.241	214	4.538	10	14	10	15	50	12	12	14	19	57

Tabla 45. Agregado cláusulas por categoría, ámbito y territorio



5. RECOMENDACIONES Y DEFICIENCIAS DETECTADAS

5.1. Medidas para la plena incorporación del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de las empresas vascas

La igualdad constituye un elemento estratégico y de calidad en las empresas ya que permite tener un mayor conocimiento de la gestión empresarial y de los recursos humanos disponibles. Las empresas que asumen el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de su cultura empresarial e incorporan permanentemente la igualdad en la gestión del capital humano, garantizarán que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de gestión empresarial.

A efectos de afianzar la plena incorporación de este compromiso en las empresas, se proponen las siguientes medidas a implementar:

5.1.1. Monitorización del proceso de evaluación del desempeño

La monitorización del proceso de evaluación del desempeño y de promociones serviría para garantizar que se cumplen con los principios de Igualdad de Oportunidades.

El primer paso consistiría en definir una serie de **indicadores** que permitieran valorar la evolución de las calificaciones de las evaluaciones de desempeño. Posteriormente, se llevaría a cabo el seguimiento y análisis de indicadores:

- **Porcentaje de mujeres y hombres promocionados del total de su colectivo.**
- **Porcentaje de mujeres y hombres con evaluación del desempeño del total de su colectivo.**

Estos indicadores se analizarían y monitorizarían anualmente en la Comisión de Igualdad lo que, además, permitiría desarrollar las siguientes acciones:

1. Integración de los principios de Igualdad de Oportunidades en el **sistema de promociones** y en el procedimiento de evaluación del desempeño.
2. Inclusión de los criterios de Igualdad de Oportunidades en **manuales, guías de feedback para managers, aplicaciones, etc.**, y en toda la documentación relacionada con el sistema de gestión de carrera profesional y el procedimiento de evaluación del desempeño.
3. Concienciación a los y las responsables mediante la elaboración de **guías de apoyo para responsables** y cursos de gestión de equipos diversos para managers.



5.1.2. Diversidad de género en los criterios de selección

La incorporación de mujeres en la empresa y en puestos de responsabilidad/liderazgo dentro de la compañía es garantía de éxito empresarial.

Por ello, sería recomendable la inclusión en los procesos de **reclutamiento, selección y promoción** de la empresa un número mínimo de mujeres acorde con los objetivos previstos, llevando a cabo acciones positivas a favor de las mujeres.

Para implementar esta medida, las fases que tendrían que llevarse a cabo por cada empresa serían las siguientes:

1. **Publicidad:** publicitar a la empresa en los foros más adecuados y de mayor difusión posible, y escrupulosamente respetuosos con el espíritu de no discriminación, con el objetivo de atraer y reclutar candidatas/os de acuerdo con el perfil más idóneo al puesto de trabajo ofertado. Igualmente, sería preciso hacer constar de forma explícita en cada campaña de reclutamiento las garantías de que dicho proceso de reclutamiento y selección seguirá los principios de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. **Planificación:** la estructuración de las distintas fases del proceso de reclutamiento, selección y contratación de acuerdo con las necesidades del puesto de trabajo a cubrir, sin discriminación por razón de sexo ni identificación estereotipada.
3. **Reclutamiento:** los diferentes sistemas a través de los cuales la empresa anuncia las ofertas de empleo para que lleguen en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.
4. **Fase de evaluación:** Consiste en evaluar a las personas candidatas a través de las herramientas y procedimientos adecuados al puesto a cubrir sin distinción alguna por razón de sexo.
5. **Oferta:** comunicación de las condiciones laborales de contratación al/la candidato/a.
6. **Recepción/Inducción/Seguimiento:** plan a seguir en la primera fase de incorporación a la empresa de la persona candidata para su satisfactoria integración y conocimiento de la compañía, así como el proceso de feedback con él o ella misma y con su superior jerárquico para asegurar la idoneidad del proceso seguido hasta entonces.

5.1.3. Igualdad en las promociones internas

Tener una **herramienta** que permita unificar criterios de promoción y con la transparencia como base, es un factor crítico de éxito para que más mujeres accedan a puestos de responsabilidad.

La práctica consistiría en el establecimiento de un **modelo homogéneo de evaluación** del desempeño y de desarrollo profesional/personal.

Para la implantación de este modelo de evaluación, las empresas tendrían que llevar a cabo las siguientes actuaciones:

1. Definición de las **competencias profesionales genéricas** que debe desempeñar todo el personal empleado de la Organización. Los niveles de cumplimiento de dichas competencias dependerían del perfil requerido del puesto.
2. Definición de las **competencias profesionales específicas**, que se deben desempeñar, en función del área y puesto, adaptadas a la naturaleza de dichos puestos.
3. Determinación y definición de las **conductas** que constituyen cada una de las competencias, así como de las evidencias que demuestran el cumplimiento de estas conductas.
4. Alineamiento de dichas competencias y conductas con los **valores de la empresa**.
5. Elaboración de un **catálogo de formación en función del puesto**.
6. Definición de **itinerarios formativos** de cada una de las competencias
7. Identificación de las **prioridades de desarrollo**, tanto de funciones como de competencias.
8. Conocimiento de las **motivaciones e inquietudes del personal** en lo relativo a la movilidad funcional y geográfica.
9. Conocimiento del nivel de idiomas para establecer futuras necesidades de la Organización.
10. Formación al personal implicado en la evaluación de los procesos de promoción interna en materia de igualdad.

5.1.4. Plan de desarrollo de competencias personales

La formación es un pilar fundamental del desarrollo profesional de las personas. Aunar la estrategia de desarrollo profesional a través de la formación con los acuerdos en materia de Igualdad es una buena práctica para aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y en oficios tradicionalmente masculinizados.

Para alcanzar este objetivo, se tendría que definir un **itinerario formativo basado en un Plan de formación modular específico** orientado a la adquisición de las competencias técnicas y profesionales, que se requieren para puestos de trabajo de tipo técnico y que en la mayoría de casos implica además mando sobre personas.

5.1.5. La gestión del tiempo personal

Los cambios sociales y económicos, los nuevos patrones de movilidad en las regiones urbanas, las nuevas formas de organización del trabajo y los avances tecnológicos, están transformando continuamente la forma de vida y el entorno de trabajo.

Enriquecer el tiempo libre para que se puedan dedicar a las cosas que realmente son importantes y delegando en personas expertas aquellas tareas complicadas o que quitan parte del tiempo libre, mejorarían la **gestión del tiempo personal** y permitirían una **mayor conciliación y ahorro de tiempo**.

5.1.6. Plan de desarrollo profesional

Las políticas de desarrollo son uno de los instrumentos que permiten que más mujeres accedan a posiciones clave y darles mayor visibilidad dentro de las organizaciones.

Para paliar la escasez de mujeres en puestos directivos, se propone el desarrollo e impartición de diferentes **programas de liderazgo** dirigidos a identificar y apoyar a las mujeres de alto potencial en momentos cruciales de su carrera.

En dichos programas, se podría impartir **formación en gestión, estrategia de negocio, autodesarrollo y liderazgo**, el cual se complementaría con encuentros con directivos y directivas de la y con un proceso de mentoring interno.

5.1.7. Sensibilización en corresponsabilidad

La nula o escasa solicitud para el ejercicio de los derechos de conciliación, excepto el permiso de paternidad, por parte de los trabajadores varones, hace precisa la comunicación de los derechos de conciliación a toda la plantilla, tanto los recogidos en el convenio colectivo, que mejoran el Estatuto de los Trabajadores, como aquellos que no vienen recogidos en el convenio, con la finalidad de motivar y favorecer el acceso de los hombres a ejercer sus derechos en materia de conciliación, en relación al cuidado y la atención de personas.

Esta sensibilización podría realizarse mediante un **folleto** con las medidas de conciliación para el personal, utilizando una **comunicación no sexista**, que superara los estereotipos de género relacionados con el ámbito del cuidado.

5.1.8. La extensión de la igualdad de oportunidades en el entorno

Las empresas son organizaciones abiertas que interactúan con el entorno donde desarrollan su labor. En este sentido, se convierten en agentes activos de igualdad cuando su proyecto empresarial está comprometido con la Igualdad de Oportunidades y divulgan este compromiso a través de su colaboración con la **Administración Pública, las universidades, los estudios e investigaciones, la cooperación público-privada** y el fomento, de puertas hacia afuera, de la cultura de la conciliación y de la igualdad entre su clientela y empresas proveedoras.



5.2. Medidas a adoptar para impulsar la igualdad en la negociación colectiva

Las propuestas que se presentan a continuación son el resultado de la revisión y análisis de buenas prácticas negociadoras en materia de igualdad, con capacidad de aplicación y transferencia tanto al ámbito empresarial como sectorial de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Siempre teniendo presente que, como señala CEOE, es **extremadamente complejo diseñar una única fórmula de implantación de medidas de igualdad** para todas las empresas con carácter general, *“debiéndose por tanto remitir la adaptación de estas al ámbito de la negociación colectiva y/o a cada empresa, para poder determinar qué medidas son más eficaces y, en cualquier caso, cuáles podrían ser implantadas en cada supuesto concreto”* (Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, Madrid, 2017).

Así, entre las medidas que pueden adoptarse tanto en el ámbito empresarial como sectorial, podemos mencionar las siguientes:

5.2.1. Incrementar la presencia de mujeres en las mesas de negociación

Promover la **necesidad de una mayor participación femenina en las mesas de negociación**, así como en los órganos de dirección de las organizaciones empresariales y sindicales, no solo como medio para hacer pedagogía desde las estructuras negociadoras sino con el fin de **dotar de la máxima legitimidad al proceso negociador**, bajo la premisa de que en las mesas de negociación se debe procurar una presencia y representación significativa de mujeres.

En este proceso de mayor incorporación de las mujeres en las mesas de negociación se debe contemplar el **rol negociador y mediador de las mujeres** para la resolución de los conflictos como competencia relevante en la calidad y resultados del proceso de negociación colectiva.

5.2.2. Mejorar la formación y capacitación de las personas representantes en las mesas negociadoras de las organizaciones patronales y sindicales en materia de igualdad de género

La especialización de las mesas de negociación, mediante la inclusión en las mismas, en cada representación, de **personas expertas en la materia** y, a poder ser, desde distintos puntos de vista: jurídico, psicológico, sociológico, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.

Promover acciones de formación en perspectiva de género aplicadas a la negociación colectiva, que permitan mejorar los conocimientos y desarrollar las competencias y herramientas para el tratamiento eficaz del enfoque de género por parte de las personas negociadoras, para acabar con la inercia negocial que ha permitido la persistencia en el tiempo de una determinada

estipulación discriminatoria que se perpetúa en la cadena de convenios que se prorrogan o que ha limitado la inclusión efectiva e integral de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

5.2.3. Desarrollar instrumentos de análisis, seguimiento y evaluación de la incorporación del enfoque de género en la negociación colectiva

Desarrollo de indicadores, **informes**, estudios, observatorios y otros instrumentos de prospección y análisis que permitan **paliar la falta de información estadística**, desagregada por sexo, que se maneja en la negociación colectiva en materia específica de enfoque de género a nivel sectorial y en los centros de trabajo.

Establecer **sistemas de seguimiento y evaluación** del tratamiento de género en la negociación colectiva permitirá evaluar los efectos que las mismas deben proporcionar de cara a la **eliminación de las brechas de género** detectadas en la negociación colectiva en los ámbitos sectorial y empresarial, mejorará los resultados y permitirá a las organizaciones implicadas en la negociación colectiva realizar los ajustes precisos y la corrección de las desviaciones que se puedan producir en la implementación de las medidas.

Incorporar el criterio de igualdad de género en los balances anuales de la negociación colectiva para poder comparar situaciones en el ámbito sectorial con datos desagregados por razón de género.

5.2.4. Medidas para promover desde la negociación colectiva la representación de los colectivos infrarrepresentados

Se recomienda aplicar en la negociación colectiva las medidas incluidas en el principio de igualdad en el **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017** “*Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas*”.

Ello correspondería tanto a **sectores** que pueden calificarse de **masculinizados** (construcción, industria, energía, transporte o telecomunicaciones), como sectores más **feminizados** (hostelería, educación, servicios, comercio, alimentación, educación, sanidad).

5.2.5. Medidas en el acceso al empleo, selección y contratación

Establecer en los convenios colectivos **principios programáticos generales** para garantizar la igualdad por razón de género en las políticas de selección y contratación. Por ejemplo:

- Promover el establecimiento de **sistemas de selección**, clasificación, promoción y formación, sobre la base de **criterios técnicos, objetivos y neutros** por razón de género.



- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el **principio de igualdad de oportunidad**. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.
- La **política de empleo** de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios **aumentar la participación de las mujeres** en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para garantizar la transparencia y publicidad del proceso de selección, destacan las siguientes medidas:

- Establecer en los convenios **buenas prácticas en la publicación de ofertas de empleo**: eliminar la exigencia de establecer el sexo, edad y características físicas en las ofertas, lenguaje no sexista, vigilar la redacción de las ofertas con criterios basados exclusivamente en la cualificación y los requisitos requeridos para el puesto.
- Establecer mecanismos de **obtención de datos desagregados por sexo de los puestos ofertados**, los oferentes, las efectivas contrataciones y la modalidad contractual, a efectos de registrar la situación de la empresa en el cumplimiento de la igualdad y no discriminación de género.
- Recomendar medidas para **formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad**, así como la paridad de género en las comisiones, tribunales y órganos de selección.

5.2.6. Sistemas de clasificación profesional

Para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional, se debe procurar en los convenios incentivar que el sistema de clasificación de puestos de trabajo esté constituido de tal manera que implique, si la naturaleza de las tareas lo permite, **igual remuneración a empleos a los que se atribuya un mismo valor** y que tengan en cuenta criterios aplicables al colectivo femenino.

Para poder evitar discriminaciones en la clasificación profesional, se debe prestar especial atención a los **criterios de clasificación y al lenguaje** utilizado para definir categorías.

Como criterios de clasificación, resultan adecuados y objetivos porque pueden aplicarse a mujeres y hombres los siguientes: los **conocimientos**, la **experiencia**, la iniciativa, la **responsabilidad**, el mando y el cumplimiento de objetivos, entre otros.

Respecto al lenguaje, se deben **evitar y eliminar** denominaciones de los grupos profesionales y de los puestos de trabajo mediante el uso de **lenguaje sexista**, de cara a promover una inserción más igualitaria y evitar la segregación sexual ocupacional y las desigualdades salariales por razón de sexo.

5.2.7. Sistemas de promoción profesional

Se debe promover, desde la negociación colectiva, sistemas de promoción objetivos y transparentes basados en **criterios claros, no discriminatorios y abiertos**, asegurando su neutralidad en cuanto al género en base a requisitos de formación, experiencia, mando, responsabilidad, etc., y **evitar criterios aparentemente neutros**, pero de más difícil cumplimiento para las mujeres debido a su dedicación casi en exclusiva a las responsabilidades familiares o bien a la menor antigüedad de las mujeres debido a los obstáculos para su acceso al empleo.

Para establecer en los convenios un procedimiento de ascensos y cobertura de vacantes con un proceso de selección que asegure la igualdad y no discriminación por razón de género, algunas de las buenas prácticas que pueden implementarse son:

- Establecer una **comisión paritaria por género** para evaluar y recomendar los ascensos.
- Considerar como **criterios de preferencia** para la concesión del puesto las solicitudes de traslado motivadas por asuntos familiares o por problemas sociales graves.
- También en esta materia, las acciones positivas pueden ser un recurso para atender a la presencia equilibrada de hombres y mujeres. En igualdad de condiciones de idoneidad, se otorgará **preferencia para el ascenso** a las personas del **sexo menos representado** en la categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5.2.8. Sistema retributivo y brecha salarial

Evaluación periódica de la brecha salarial de género. Respecto a la discriminación salarial, la actual redacción del Estatuto de los Trabajadores implica una **prohibición expresa de la discriminación salarial** obligando al empleador a pagar el mismo salario por un trabajo de igual valor. Sin embargo, **no establece criterios** para analizar cuándo dos trabajos son de igual valor, por lo que es función esencial de la negociación colectiva **incentivar la medición y la transparencia sobre las brechas salariales** mediante la realización de estudios sobre las brechas salariales ajustadas que aportan indicadores más fiables para medir si hombres y mujeres cobran el mismo sueldo por el mismo trabajo, en la medida que miden la diferencia salarial entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencia socioeconómicas de los empleados, nivel educativo, edad, etc. Como las del puesto de trabajo, tipo de contrato, tipo de jornada, sector, antigüedad, etc.

Incidir en recoger en los convenios que las **ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las mujeres trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses** (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.) para el caso de que existiesen.

En el caso de que se detecte alguna discriminación retributiva en función del sexo se recomendará corregirla mediante la negociación colectiva, para lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de “*igualdad de retribución por trabajos de igual valor*”.

5.2.9. Medidas para fomentar la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida laboral

Es necesario tender hacia una equiparación en el uso que hacen tanto de estos permisos como de las reducciones de jornadas los hombres y las mujeres. Por ello, una **equiparación en las condiciones de disfrute** de los permisos de paternidad/maternidad o de las **reducciones de jornada**, de manera que se incentive que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.

Incluir en los convenios **medidas para informar sobre los diferentes permisos**, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral y difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Valorar la viabilidad de establecer **incentivos para los hombres** que utilicen reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes como medidas de acción positiva.

Incluir en los convenios recomendaciones para informar a los hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Establecer **registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas** de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Fomentar una noción renovada de la conciliación desde el enfoque más amplio de la corresponsabilidad para favorecer la conciliación de los ámbitos privados y profesionales, pudiendo adoptarse las siguientes medidas:

- **Formación a todo el personal**, y en especial al equipo directivo, en materia de conciliación y responsabilidad.
- Llevar **registros** de información o similares sobre la **utilización de los distintos permisos**, suspensiones y licencias familiares, desagregado por sexos, para verificar la tendencia de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- Evaluar las posibilidades en cada sector y ámbito de la negociación colectiva para desarrollar **medidas sobre la gestión del tiempo de trabajo**, implementando su flexibilización, principalmente, los tiempos de entrada y de salida, para hacer frente a las responsabilidades familiares.

- **Facilitar el cuidado de niños y personas dependientes** a través de servicios públicos y privados, incluyendo incentivos más extensos para las empresas que financien estos servicios para sus empleados.

5.2.10. Salud laboral

Promover desde la negociación colectiva realizar una **evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género** poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a las mujeres trabajadoras, como los **riesgos psicosociales**, **riesgos ergonómicos** y **riesgos laborales** durante el embarazo y la lactancia.

Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Tener en cuenta la **salud sexual y reproductiva de los hombres**, que igualmente puede verse afectada por el tipo de trabajo que realicen.

Elaboración de un **listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos** para las mujeres embarazadas o con parto reciente, con evaluaciones periódicas; así como el registro y análisis de cada uno de los casos individuales que precisan la adaptación de las condiciones de trabajo.

Ejecución de **campañas preventivas de salud laboral** en ergonomía y posturas para puestos, tomando en cuenta las principales afecciones según el género.

Dar **seguimiento** de la siniestralidad y enfermedad profesional, por grupos y puestos, incidiendo en los feminizados/masculinizados.

5.2.11. Medidas acoso sexual y acoso por razón de sexo

El contenido mínimo que debe tener en cuenta una regulación en la negociación orientada a la prevención del acoso debería definir su concepción considerando que se entiende por tal: *“toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, **daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora**, sea como amenaza o acción consumada. Incluyendo violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores como del mismo rango o inferiores”*. Se deben recoger **definiciones amplias** de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Elaborar en aquellos sectores y empresas en los que aún no se haya incluido mediante negociación colectiva un **protocolo de prevención y actuación** que incluya:

- Una **declaración de principios** de la empresa contra el acoso sexual y moral.
- Definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral.



- Establecimiento de un **procedimiento de actuación** (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad, tipificación de tipos de acosos).
- Garantizar en todo momento la **urgencia en la resolución** y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Elaborar una '**Guía explicativa sobre Conductas de Acoso**' para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral.

Publicar y difundir tablas estadísticas que indiquen, de manera anónima, datos reales de casos de acoso en la empresa y cómo se han resuelto.

5.2.12. Violencia de género

Incorporar normativa legal en materia de violencia de género en el convenio, ya que el efecto pedagógico que trae incorporar la normativa legal al convenio ayuda a la víctima de violencia de género a conocer los derechos que puede emprender, así como unificar la tipificación de cada concepto y las sanciones aparejadas.

Valorar la conveniencia de que el convenio colectivo incorpore una **regulación que haga frente a los efectos de la violencia de género** en el centro de trabajo. Para ello, se podrían introducir las siguientes medidas:

- La **mejora de las condiciones** de ejercicio de los derechos a la **movilidad geográfica**, al **cambio de centro de trabajo**, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
- El establecimiento de **nuevas fórmulas de acomodación** razonable de las obligaciones laborales, como la posibilidad de movilidad funcional.
- La concreción del **derecho a ausentarse** de la mujer trabajadora víctima de violencia de género en un específico permiso con o sin retribución.
- El establecimiento de **medidas económicas**.
- El establecimiento de medidas de **salud laboral**.

5.3. Medidas para reforzar la vinculación de los planes de igualdad con la negociación colectiva sectorial

Los interlocutores sociales, en el marco de la negociación colectiva, han empezado a tomar conciencia de la **necesidad de avanzar de manera más efectiva en materia de igualdad** desde la convicción de la importancia que la negociación colectiva puede y debe tener como instrumento para lograr una mayor igualdad y no discriminación de género en las relaciones

laborales y la constatación del limitado alcance del tratamiento realizado hasta ahora, sobre todo desde el punto de vista de la negociación colectiva sectorial.

En este sentido, para reforzar la inclusión de Planes de Igualdad en los convenios colectivos sectoriales, se proponen las siguientes actuaciones.

5.3.1. Rango de plantilla inferior para la implantación de los Planes de Igualdad

El **artículo 2** del **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, recoge la obligatoriedad de las empresas con 50 o más personas trabajadoras de negociar e implementar un Plan de Igualdad, siendo asimismo obligatoria la aprobación de este tipo de planes en las empresas cuando así lo establezca el convenio sectorial.

Para fomentar la creación de este tipo de Plan en cualquier tipo de empresa a la que resulte de aplicación el convenio colectivo sectorial, se propone **negociar un rango de plantilla inferior al indicado en el referido Real Decreto**.

5.3.2. Negociación del contenido que deben comprender los Planes de Igualdad

Para fomentar la eliminación de cualquier tipo de discriminación existente en las empresas, sería recomendable que, en el ámbito de la negociación sectorial, se negociasen igualmente los **contenidos** de dichos planes, incluyendo el **diagnóstico de situación**, los **indicadores de seguimiento**, la **duración mínima del plan** y la **resolución de discrepancias**.

5.4. Deficiencias observadas en el análisis

5.4.1. Falta de transversalidad y desarrollo desequilibrado de la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

La negociación colectiva cuenta con un fuerte impulso, pero muy focalizado en las medidas de conciliación y muy escaso en otras materias de la negociación, lo que plantea la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todos los procesos, materias y objetivos encaminados a lograr dicha igualdad.

Esta **transversalidad de género**, aplicada a los convenios colectivos, significa regular con perspectiva de género la práctica totalidad de las grandes instituciones que conforman la relación laboral: el ingreso al trabajo, la clasificación profesional, los sistemas de valoración y promoción, la estructura salarial, el tiempo de trabajo, la salud laboral y la extinción del contrato de trabajo.

A continuación, se recogen las principales deficiencias detectadas en el estudio en relación con la **valoración de la implantación de la perspectiva de género** en la negociación colectiva por materias.

5.4.1.1. *Acceso al empleo*

– Las **pocas cláusulas** que incorporan el principio de igualdad de trato y oportunidades son disposiciones en el acceso al empleo con enunciados programáticos, pero positivas porque **recuerdan el cumplimiento de estos derechos en el proceso de contratación**. La lectura también es positiva con el segundo grupo de medidas, que establece sistemas de selección más objetivos también favorecedores de la contratación femenina.

– La escasa regulación de la negociación colectiva en esta materia da lugar a que **la discriminación laboral de la mujer se inicia con el acceso al empleo**, muchas veces derivada de prejuicios respecto a un diferenciado comportamiento por género que respaldan procesos de reclutamiento y selección discriminatorios.

– En términos generales se considera que **no existe tanto una discriminación directa o “abierta”** en los procesos de reclutamiento y selección (que se excluya de un puesto de trabajo a una persona por su sexo, ya sea esta discriminación pública incluso en los anuncios, por ejemplo), pero **sí existen factores de discriminación indirecta**, que ponen en desventaja a un colectivo frente a otro exigiendo requisitos no necesarios o accidentales para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo (y que, además, consta que solo cumplen un número reducido de mujeres, por ejemplo) y aquí es donde la negociación colectiva **debe adoptar las medidas necesarias** para su detección y en su caso eliminación.

5.4.1.2. *Medidas de conciliación*

– El avance más significativo en materia de cláusulas de igualdad se observa en el ámbito de medidas de conciliación lo que ha provocado un resultado contradictorio o ambivalente.

– Como ha demostrado el análisis del marco de convenios colectivos la “*Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*” es la **temática más desarrollada en cuanto a mejoras** introducidas en los convenios en materia de igualdad de género, ya que se constata que, del total de **1.474 cláusulas** con algún contenido relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres, **956** recogen materias relacionadas con la **conciliación de la vida laboral, familiar y personal**.

– Sin embargo, **muy pocos** convenios contienen cláusulas dirigidas a **incentivar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los padres** con la suspensión del contrato por paternidad.

– La diversidad sistemática es la seña de identidad de estas medidas, entre las que destacan los permisos retribuidos por los siguientes motivos: para el cuidado de hijos, hijas y familiares cercanos, por el fallecimiento de familiares cercanos, permisos por matrimonio, por causa de fuerza mayor y, normalmente no retribuidos, para asuntos personales.

Esta tendencia pone de relieve dos **consideraciones**:

- Por una parte, la evidencia de un **desarrollo profundamente asimétrico y desequilibrado** del ámbito de igualdad en la negociación colectiva, con un desarrollo predominante en materia de medidas de igualdad, frente a un **déficit importante en materia de condiciones de acceso al empleo, clasificación y promoción, retribución, salud laboral**, etc.
- Como problema de mayor calado, si cabe, nos encontramos con el resultado contradictorio de actuaciones que no teniendo como fin perseguir la discriminación, de forma indirecta de su aplicación se derivan **resultados que pudieran incidir en discriminación**, como los ejemplos en materia de conciliación en la medida en que las medidas de conciliación más utilizadas son aquellas que fomentan una menor participación laboral, como es el caso de las reducciones del tiempo de trabajo, excedencias, permisos, etc. Además, la **utilización de estas medidas**, de forma mayoritaria por las mujeres, tiene **consecuencias negativas en sus carreras laborales** e influyen directamente en la denominada brecha salarial, menores oportunidades de formación y de promoción laboral, mayores índices de temporalidad y pensiones de menor cuantía para aquellas personas que utilizan las mismas.

5.4.1.3. *Clasificación profesional*

– Las medidas relacionadas con la clasificación profesional y promoción profesional en la negociación colectiva siguen el tratamiento estudiado para el acceso al empleo. Es decir, se presentan **alusiones programáticas al principio de igualdad y no discriminación** por razón de género y, en el mejor de los casos, se toman medidas para asegurar la objetividad de los sistemas de promoción profesional. Sin embargo, diversos estudios demuestran que **las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en los puestos de dirección**, o bien, relegadas en algunas actividades, normalmente con peores condiciones laborales.

– En materia de clasificación profesional, buena parte de los convenios colectivos incorporan un conjunto objetivo de criterios e implementan un sistema periódico de revisión. Sin embargo, son frecuentes los **estereotipos de género en la nomenclatura de los trabajos** de los manuales de descripción de los puestos, lo que puede permitir discriminaciones indirectas.

– Para poder evitar discriminaciones en la clasificación profesional, se debe prestar particular atención a los criterios de clasificación y al lenguaje utilizado para definir las categorías.

- Se deben **promover** algunos de los criterios de evaluación que resultan adecuados y objetivos porque pueden aplicarse a mujeres y hombres: los **conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad**, el mando, el cumplimiento de objetivos...
- En cuanto al lenguaje utilizado en los convenios, es conveniente que las categorías o grupos utilicen un **lenguaje inclusivo**, es decir, se redacten todas en masculino y femenino, o bien, utilicen un lenguaje neutro si es posible, lo que no es práctica común en los convenios colectivos; también encontramos algunos que establecen todo en masculino y determinadas categorías en femenino como “Secretaria” o “Mecanógrafa”, o bien, utilizan un lenguaje neutro, salvo esos términos en femenino y otros que establecen en masculino como “Mensajeros”, “Director”, “Jefe” o “Gerente”. Estas expresiones evidencian que **parte de la discriminación de la mujer se produce a través de los sistemas de clasificación profesional**, de forma directa o indirecta. Principalmente, el segundo tipo, que es más difícil de encontrar ya que bajo denominaciones distintas pueden ocultarse trabajos de igual valor a los que se les atribuye distinta remuneración.

5.4.1.4. *El ámbito de la promoción profesional*

– A pesar de que se ha desarrollado tímidamente en algunos convenios, la discriminación sigue teniendo incidencia en la segregación del trabajo en la empresa, condicionando la elección de las personas destinadas a ocupar puestos en determinadas actividades y en cargos de mayor jerarquía.

– En este sentido, los convenios colectivos pueden y deben incluir disposiciones convencionales que permitan atacar la feminización y masculinización de actividades y **contribuir a romper el llamado “techo de cristal”**, que dificulta a las mujeres ostentar puestos de dirección con reglas y sistemas de ascensos basados en criterios objetivos.

Así, se recomienda extender las buenas prácticas negociadoras que:

- Aseguren **transparencia**, participación de los representantes de las personas trabajadoras, realización de pruebas o basadas en **criterios neutros**.
- Establezcan **medidas promocionales y acciones positivas**, orientadas a lograr una mayor representación del colectivo infrarrepresentado en cada caso o sector, incluyendo en su caso, de manera excepcional, medidas que establece que sistema de cuotas.

5.4.1.5. *Retribución salarial*

- En relación con la retribución y los complementos salariales, buena parte de los convenios se orientan a implementar el **principio de igualdad de retribuciones**, sin discriminación por razón de sexo o género, pero a pesar de ello, **la brecha salarial** entre hombres y mujeres **sigue siendo una realidad**, lo que se demuestra de los datos arrojados por diversos informes (el más reciente el de la propia CEOE).
- Las razones las podemos encontrar en los **tipos de contratación** que tienen las mujeres y en las retribuciones variables o los llamados complementos o pluses salariales que, de alguna manera, sí recibe el hombre y no la mujer. En primer término, ya hemos señalado que los **contratos temporales y a tiempo parcial son especialmente ocupados por mujeres**. Por lo tanto, aquellas diferencias salariales para estos contratos, en relación con los indefinidos y a tiempo completo, tienen efectos discriminatorios indirectos sobre el colectivo femenino.
- En la base de la brecha salarial se encuentra la **regulación inadecuada de complementos salariales**, aparentemente neutros, pero que pueden llegar a causar discriminación, por ejemplo, los complementos que premien la disponibilidad horaria y la asistencia perfecta, entre otros, y que se atribuyen en mayor medida a los hombres frente a las mujeres. Merece especial mención el **complemento de antigüedad**, que también puede ser una fuente de diferencias salariales. Es posible que las personas trabajadoras más antiguas sean hombres y, por lo tanto, cobren más que las mujeres. Se trata de una discriminación de difícil solución, que se espera vaya siendo corregida con el transcurso del tiempo.

5.4.1.6. *Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo*

- Se debe valorar positivamente la reciente, pero también creciente incorporación de cláusulas en materia de protocolos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la negociación colectiva. En efecto, la mayoría incorporan normas sobre el acoso laboral y el acoso sexual, haciendo las diferenciaciones pertinentes en su tratamiento. Lo cual es positivo, porque se trata de figuras diferentes, aunque tengan algunas características comunes.
- Se trata de la consideración del acoso sexual y por razón de sexo y el acoso laboral como **supuestos de discriminación** que afectan al principio de igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo. Esta situación, debe conducir a los negociadores al **establecimiento de mecanismos de tutela jurídica anti-acoso** desde el punto de vista de la tutela antidiscriminatoria.



5.4.1.7. *Materias ausentes de tratamiento de género en la negociación colectiva*

– Si bien en las materias que se han tratado anteriormente la labor es aún incipiente, con un carácter meramente declarativo y, en las cuales, se vislumbra cierta inercia negocial, existen **materias que están ausentes o ignoradas** en el tratamiento del enfoque de género, por cuanto ni siquiera existe una conciencia o sensibilización respecto a la relación con el ámbito de igualdad: entre los contenidos que no han estado en la agenda de la negociación colectiva se encuentran la **formación, la salud laboral o el ámbito de la extinción laboral**.

5.4.1.8. *Mayor y mejor desarrollo de cláusulas de igualdad en convenios de sectores con tasas de ocupación masculina frente a sectores feminizados.*

Tendencia paradójica de un **mayor nivel de calidad**, innovación y contenido en materia de cláusulas de igualdad en **convenios de sectores tradicionales, industriales y masculinizados**, frente a un débil desarrollo en convenios de sectores feminizados que, entre otras explicaciones, remite al limitado impacto de las medidas de igualdad en sectores con baja tasa de ocupación femenina, frente a los sectores altamente feminizados así como a la mayor cultura de negociación colectiva arraigada en los sectores industriales.

5.4.2. Valoración de las causas o barreras que dificultan la implantación del enfoque de género en la negociación colectiva

5.4.2.1. *El análisis de las causas o barreras incide de manera directa en el diagnóstico y la valoración de las medidas a adoptar para lograr la igualdad efectiva por razón de género.*

Como ya se ha señalado reiteradamente, es preciso depurar los datos para desentrañar las causas reales de las diferencias existentes, y del desigual “posicionamiento” de las mujeres en los diferentes aspectos de la vida profesional (formación, cualificación y clasificación profesional, perspectivas de promoción económica y profesional, permanencia en el empleo, retribución fija y variable, utilización heterogénea de medidas de conciliación e impacto desfavorable en su carrera de sus condiciones familiares).

Por esta razón para luchar contra la desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral no solo serán necesarias aquellas medidas adoptadas en el seno de la empresa, mediante el consenso otorgado por la negociación colectiva, sino que éstas deberán estar **acompañadas de políticas públicas de empleo, educativas, formativas, fiscales**, de mejora de accesibilidad y calidad de las infraestructuras de cuidado de personas dependientes y menores, de sensibilización, cambios socioculturales, entre otras muchas.



5.4.2.2. La importancia de la negociación colectiva como instrumento para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres contrasta con la no implicación de muchos convenios, e inclusive, con la existencia de cláusulas que pueden originar o contribuir al mantenimiento de tratamientos discriminatorios.

Las razones de tan peligroso resultado son de diversa índole. A grandes rasgos, parecen responder a la ya referida **escasa participación femenina en las mesas de negociación** y la deficiente preparación de los negociadores sobre la perspectiva de género. Pero también obedecen a la relegación de los temas de género frente a la negociación de los tradicionales temas retributivos, y la inercia negocial que ha permitido la persistencia en el tiempo de una determinada estipulación discriminatoria que se perpetúa en la cadena de convenios que se prorrogan.

5.4.2.3. Limitación de los convenios colectivos para erradicar factores de desigualdad que tiene su origen en estructuras sociales subyacentes, factores educativos y culturales.

La desigualdad de género es eminentemente un problema social, educativo y cultural que trasciende el ámbito laboral y que no puede erradicarse solo desde el ámbito normativo. Y como tal, **el mismo debe ser abordado a través de la educación en la materia**, la divulgación de los valores de igualdad, la concienciación, y la adopción desde las Administraciones Públicas de acciones positivas que den visibilidad al problema existente y traten de eliminarlo.

Pero en la empresa también se producen otros desequilibrios de género en la importante vinculación entre género y jornadas reducidas por una parte y, género y contratos temporales o a tiempo parcial, por otra.



6. PROPUESTA DE CONTENIDOS MÍNIMOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y PROPUESTAS DE MEDIDAS QUE GARANTICEN QUE LOS DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN SE CORRESPONDEN CON LA REALIDAD DE LAS EMPRESAS

6.1. Contenidos mínimos de los planes de igualdad

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El **artículo 8 del 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, estipula cuál es el contenido mínimo a incluir en los Planes de Igualdad, los cuales podemos agrupar en las siguientes Fases:

- **Fase 1.** Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: que comprendería la **comunicación apertura de la negociación** y constitución de la **comisión negociadora**.
- **Fase 2.** Realización del **diagnóstico**: referido a la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
- **Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad**: en donde se definirán los objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
- **Fase 4. Implantación y seguimiento** del plan de igualdad: a través del cual se comprobará el grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.
- **Fase 5. Evaluación** del plan de igualdad: en donde se valorará el grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

6.1.1. Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad

La primera actuación a llevar a cabo para la creación de un plan de igualdad es la **adopción por escrito** por parte de la Dirección un **compromiso** en donde se haga constar que la empresa se compromete a:



1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Paralelamente a la adopción de tal acuerdo, se comenzaría a constituir la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, conformado de forma paritaria entre empresa y representación legal de trabajadoras y trabajadores y de forma equilibrada entre mujeres y hombres.

En todo caso, adoptado este compromiso, la empresa debe **comunicar a la plantilla** de todos los centros de trabajo y a la **representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras** el inicio para la negociación del Plan de Igualdad.

6.1.2. Fase 2. Realización del diagnóstico

Se entiende por diagnóstico el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en al menos, cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

El Diagnóstico previo contendrá al menos las siguientes **materias**:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este diagnóstico se desarrollaría a su vez en distintas fases:

- **Planificación del proceso:** en donde se identificarían los objetivos a conseguir y la información a analizar, así como los instrumentos a emplear para efectuar el diagnóstico,



un cronograma de ejecución y los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de tal diagnóstico.

- **Comunicación a la plantilla:** planificado cómo se va a desarrollar el diagnóstico, el siguiente paso es comunicar al personal de la organización que se va a iniciar dicho proceso, explicando a todas las personas implicadas cuál va a ser su papel.
- **Recogida de información:** la información se recopilará desagregada por sexo, recogiendo información tanto en lo que se refiere a la composición de la plantilla, el desarrollo de prácticas y procedimientos de gestión de recursos humanos, así como las opiniones de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en general y en la empresa.
- **Análisis e informe:** una vez elaborado el diagnóstico de situación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, hay que realizar un informe con las conclusiones derivadas del mismo que faciliten tanto el análisis de los datos como su posterior aplicación.

6.1.3. Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, en tanto constituyen un 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 ya eliminar la discriminación por razón de sexo, se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente **contenido**:

- Presentación o Introducción: contextualización del plan de igualdad con los datos de la empresa.
- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Resumen del Informe Diagnóstico que refleje sus principales conclusiones y propuestas. En caso de que se trate de un grupo de empresas, resumen del informe diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.



- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Elaborado el plan de igualdad, éste será objeto de **inscripción en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal y supraautonómico (REGCON)**, para lo cual será necesario el registro de la siguiente documentación:

- Acta de constitución de la comisión de igualdad formada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores: firmada por todos los integrantes de la comisión de igualdad.
- Acta de aprobación y firma del plan igualdad: firmada por todos los integrantes de la comisión de igualdad.
- Acta de delegación: acta firmada por todos los integrantes de la comisión de igualdad en donde se indique que se delega en alguna persona para el registro del plan de igualdad.
- Plan igualdad: firmado en todas y cada una de sus páginas.

6.1.4. Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad

El seguimiento es el proceso de **observación de los avances del Plan de Igualdad** que permite obtener información acerca de su desarrollo y dar cuenta de su implementación a las medidas designadas al efecto, contribuyendo de manera decisiva a reforzar la imagen de empresa comprometida en el avance de la Igualdad de Oportunidades en su ámbito de actuación.

Establecer y desarrollar un procedimiento de seguimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, permite la consecución de los siguientes objetivos:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

6.1.5. Fase 5. Evaluación del plan de igualdad

La evaluación es la fase intermedia y final del Plan de Igualdad, que permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido

obtener los objetivos marcados inicialmente por la empresa, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

Al menos, ha de realizarse una **evaluación intermedia y otra al finalizar la vigencia** del plan de igualdad.

A través de la evaluación del Plan se conseguirán, además, los siguientes **objetivos**:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

6.2. Medidas que garanticen que los diagnósticos de situación se corresponden con la realidad de las empresas

Como se ha expresado con anterioridad, una de las fases a llevar a cabo para la creación de los planes de igualdad es la referida al diagnóstico de situación, teniendo por finalidad dicho diagnóstico la identificación y estimación de la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

El diagnóstico consiste en el **proceso de recopilación y análisis de la información** necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

La recogida de la información debe sistematizarse de tal forma que no se pierdan aspectos que pueden ser necesarios para el análisis posterior ni se recopilen otros que al final no resulten útiles.

Realizar un diagnóstico completo y exhaustivo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan de igualdad. Con este objetivo se recomienda seguir los

siguientes pasos marcados en la “*Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas (2021)*” del Ministerio de Igualdad:

1. **Planificación.** Se asignará el personal que proporcionará la documentación y dinamizará el proceso de recogida de información, se seleccionarán las herramientas a utilizar para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios) y se informará a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico, ya que podrán participar de forma activa, si así se acuerda por la comisión negociadora. Esta comisión acordará qué información será necesaria para diagnosticar cada una de las materias, con el fin de que la dirección facilite dicha información.
2. **Recopilación de información.** Se recopilará la información y documentación disponible, pudiéndose utilizar para ello la metodología propuesta a continuación.
3. **Análisis de información.** Se señalarán los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Se identificarán los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y se propondrán medidas de mejora para solventarlas.
4. **Informe de diagnóstico.** Se elaborará un informe conforme al modelo propuesto que resumirá el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas. Este informe, formará parte del contenido del plan de igualdad.
5. **Comunicación.** Se informará a la plantilla sobre los resultados del diagnóstico.

6.2.1. Recogida de información

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se referirán, al menos, a las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico **deberá extenderse a todos los puestos y centros** de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en las que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras

cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

Además, el análisis deberá **extenderse a todos los niveles jerárquicos** de la empresa de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

El resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

6.2.2. Elaboración del diagnóstico

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que, finalmente, se traslade al informe diagnóstico deberá atender los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo del 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. Estos criterios son:

6.2.2.1. Condiciones generales relativas al diagnóstico

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregadas por sexo.

Asimismo, deberá incluirse una referencia al proceso y metodología utilizada para su realización, con mención expresa de:

1. los datos analizados.
2. la fecha de inicio y fin de recogida de información.
3. la fecha de inicio y fin de la realización del diagnóstico.
4. las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

Todo ello, al objeto de que el diagnóstico refleje fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

También se deberán tomar en consideración **datos e información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista** o aspectos relativos a la relación de la empresa con el entorno, si bien estos elementos pueden ser incorporados como materias de análisis específicas.

6.2.2.2. Información básica de la empresa

En base a lo expuesto anteriormente, en primer lugar, se debería recoger **información general de la empresa** relativa a datos de identificación de la **entidad, actividad, dimensión,**



localización, historia, dispersión geográfica, en su caso, y estructura organizativa, atendiendo a las peculiaridades de cada centro de trabajo, si fuera necesario, y de la actividad desarrollada.

Para ello, se propone el siguiente **modelo de ficha de identificación de la empresa** para la recopilación de esta información, la cual podría incluirse en el informe diagnóstico:

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social						
NIF						
Domicilio social						
Forma jurídica						
Año de constitución						
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre						
Cargo						
Telf.						
e-mail						
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre						
Cargo						
Telf.						
e-mail						
ACTIVIDAD						
Sector Actividad						
CNAE						
Descripción de la actividad						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación						
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	
Centros de trabajo						
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal						
Certificados o reconocimientos de igualdad						
Representación Legal y/o sindical de las	Mujeres		Hombres		Total	

Tabla 46. Modelo ficha de identificación de la empresa

6.2.2.3. Información cuantitativa de la plantilla

Acto seguido, se recopilará y analizará información relativa a la distribución de la plantilla por **edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación**, así como su **evolución en la promoción** en los últimos años. Así como de la

distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en relación al conjunto de la plantilla.

Para ello se podría utilizar la Herramienta de análisis de la plantilla por sexo elaborada por el Ministerio de Igualdad.



Ilustración 2. Herramienta de análisis de la plantilla por sexo del Ministerio de Igualdad. Parte 1

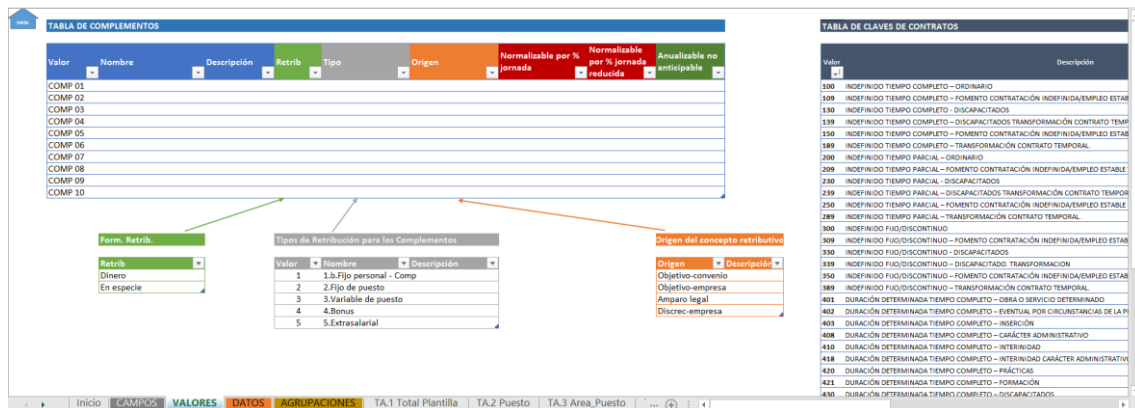


Ilustración 3. Herramienta de análisis de la plantilla por sexo del Ministerio de Igualdad. Parte 2

6.2.2.4. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a **selección de personal, promoción y formación**, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. Para recopilar la información relativa a esta materia, se proponen utilizar los **modelos de cuestionarios** de la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas” del Ministerio de Igualdad sobre políticas de gestión de personal y que se completará, en su caso, con la siguiente documentación:

- **En relación con la selección:** formularios o solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo,



guion de entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso y demás documentación oportuna.

- **Respecto a la promoción: planes de carrera, gestión y retención del talento** y demás documentación o procedimientos utilizados por la empresa que aporten información sobre estos procesos. Además, habrá de tenerse en cuenta la **auditoría retributiva** en lo relativo a la valoración de puestos de trabajo que debe realizarse, también, con relación al sistema de promoción como se detalla en artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- **En relación con la formación: cuestionario de detección de necesidades formativas**, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.

La información recogida en cada una de estas materias será objeto de análisis con enfoque de género.

Anexo IV. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal

Selección y contratación

Información cuantitativa

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
Subtotal cargos de responsabilidad				
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado				
Subtotal otros puestos de trabajo				
TOTAL PLANTILLA				

Ilustración 4. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 1



Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha								
	Puesto								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Anuncios	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas								
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas								
	Personas responsables de la selección								

Ilustración 5. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 2

6.2.2.5. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La elaboración del diagnóstico permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, será necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la **política retributiva de la empresa**, los criterios de atribución de **complementos, incentivos** o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial y el sistema de clasificación profesional.

A tal efecto, podrán emplearse como fuentes de información para el análisis las siguientes:

1. Datos extraídos de la **Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo**.
2. Resultados de la **auditoría retributiva**, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que incluirá la valoración de los puestos de trabajo, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, pudiendo emplearse la herramienta “Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género” disponible en Igualdad en la Empresa.

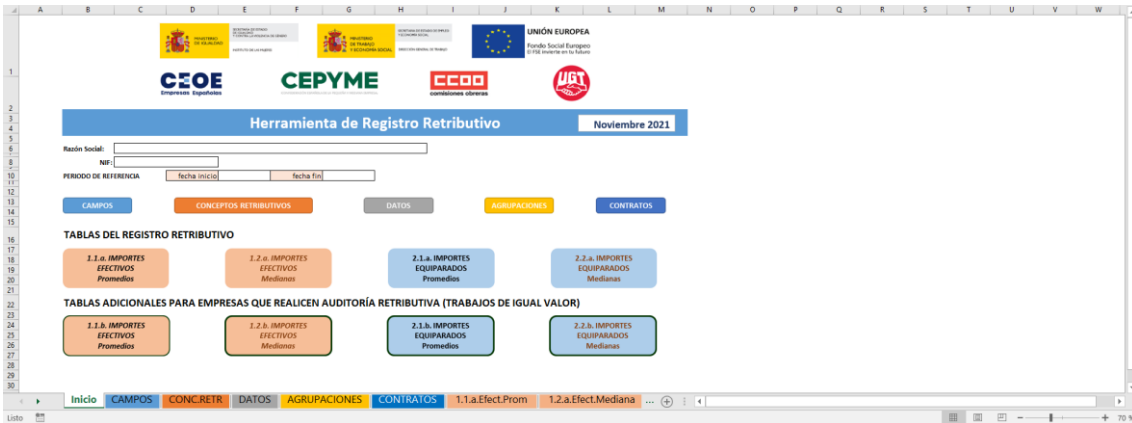


Ilustración 6. Herramienta Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Parte 1

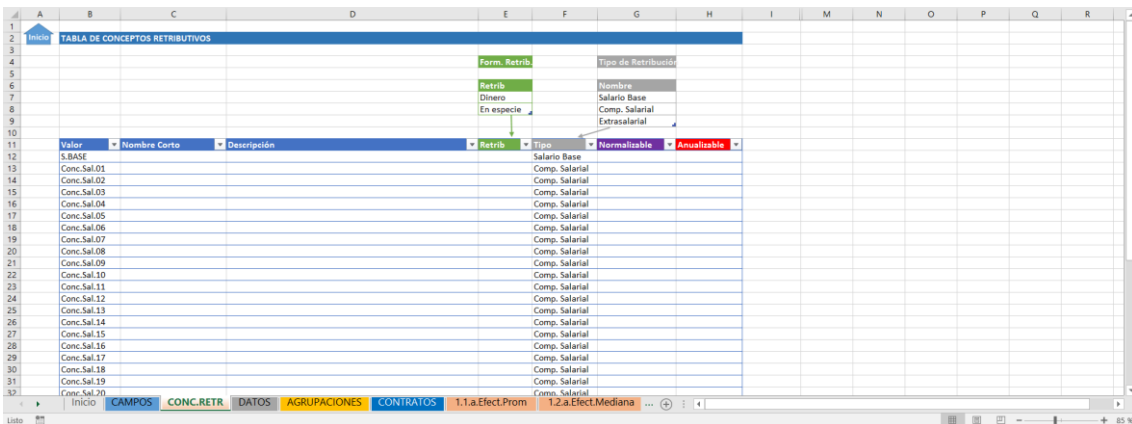


Ilustración 7. Herramienta Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Parte 2

3. **Datos del registro retributivo** con el contenido previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades que establece el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para las empresas con auditoría retributiva.

A partir de la información aportada por estos elementos, el diagnóstico contendría información y análisis sobre:

- Los sistemas y criterios de **valoración de puestos de trabajo, tareas o funciones**, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- La **distribución de la plantilla** conforme al sistema o criterio utilizado en la empresa para hacer la clasificación profesional.



- El **salario base, complementos** y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno. Datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, que deberán ser facilitados por la empresa. Todo ello permitirá analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
- Los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes **conceptos salariales**, que incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

6.2.2.6. *Condiciones de trabajo*

En lo relativo a esta área de análisis se debería **recopilar información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos**, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido el puesto a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral.

En concreto, se deberían **valorar** datos relativos a:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- Régimen de trabajo a turnos. Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel formativo.
- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.



- Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- Régimen de movilidad funcional y geográfica.
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que hayan podido producirse en los últimos tres años.
- Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
- Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 82.3).
- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

6.2.2.7. *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la **conciliación y el grado de corresponsabilidad** con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Será preciso analizar y valorar información sobre:

- **Medidas** implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- Criterios y **canales de información y comunicación** utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.
- **Permisos y excedencias** del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las **prerrogativas empresariales**, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...

6.2.2.8. *Infrarrepresentación femenina*

En este apartado del diagnóstico, la información deberá estar desagregada por sexo, e informará sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo para identificar la existencia en su caso de infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (**segregación vertical**). Para ello se analizará:



- La participación de mujeres y hombres en los distintos **niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales** y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la **representación legal de las trabajadoras y trabajadores** y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se tendrán en consideración otros datos analizados en el ámbito de **promoción profesional**, como son:

- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación y promoción profesional.
- Criterios, métodos y procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento.

En este apartado, también se analizaría la **distribución de la plantilla en la empresa**, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal).

A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el **número total de hombres y mujeres en la empresa**, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

6.2.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En este punto se comprobará si existen **mecanismos de prevención, detección y actuación** frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta. Se analizará, asimismo, si en la empresa se han dado **situaciones de acoso y cómo se ha actuado** o cómo se han resuelto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en los casos en que la empresa disponga de dicho protocolo.

El diagnóstico incluirá una **descripción de los procedimientos y medidas de sensibilización**, prevención, detección actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, analizando si estos protocolos contemplan:



- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- Comprobación de que el procedimiento de actuación respete los siguientes principios:
 - a. Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
 - b. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - c. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - d. Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - e. Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - f. Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - g. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

6.2.2.10. *Otras materias de análisis*

Adicionalmente, para reflejar de la manera más fielmente posible la situación de la empresa en materia de igualdad de género, se propone el estudio de las siguientes materias a efectos de su inclusión en el diagnóstico de situación inicial.

6.2.2.10.1. *Violencia de género*

Se recopilará información sobre las **actuaciones o medidas que la empresa viene desarrollando en relación con la violencia de género**. Así, por ejemplo, se recogerá información sobre:

- La información que la empresa ofrece a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos.
- Así como de su ampliación, en su caso. Las actuaciones o medidas de sensibilización en la materia que se realizan en la entidad.
- La existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

6.2.2.10.2. *Comunicación incluyente y lenguaje no sexista*

Se analizarán los **canales de comunicación de la empresa**, así como si el **lenguaje** y las **imágenes** utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: **tablones de anuncios, letreros, comunicados**, correos

electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados. Además, se tendrá en cuenta la comunicación realizada en relación con el plan de igualdad y sobre el desarrollo del diagnóstico, etc.

Se revisará si en las **imágenes de la empresa** (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se revisará si se profundiza en estereotipos de género.

6.2.2.10.3. Seguridad, salud laboral y equipamientos

En este apartado se revisará si se incorpora la perspectiva de género en la **evaluación y prevención de riesgos laborales**, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia). Asimismo, se revisará si se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

Además, se analizarán las **instalaciones y recursos disponibles** para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc.

6.2.2.10.4. Relación de la empresa con su entorno

En este apartado, se recopilará información sobre los **procesos de contratación de servicios y relación con personas y empresas proveedoras**. Se analizará la existencia de criterios o requisitos en materia de igualdad a la hora de seleccionarlos.

6.2.2.10.5. Opinión de la plantilla y de la dirección

La simple observación de datos, porcentajes y documentación no es suficiente para proporcionar una visión integral de la realidad de la empresa en lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Contar con la **opinión de la plantilla** es un objetivo fundamental para conocer de cerca cómo el personal percibe la cultura organizativa de su empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas.

De este modo, se favorece la **comunicación ascendente** y se facilita que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa.

Del mismo modo, es importante conocer cuál es la **actitud de la dirección** hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, **sus necesidades y sus propuestas**, así como su



nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos.

Para recoger la opinión de la plantilla y de la dirección y, en su caso, de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras se podrán realizar **encuestas o entrevistas** (individuales o grupales).

Para facilitar esta tarea, se recomienda la utilización del **Modelo de cuestionario** para la dirección y el Modelo de cuestionario para la plantilla de la “*Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*” del Ministerio de Igualdad.

En la empresa estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter **ANÓNIMO** y estrictamente **CONFIDENCIAL**, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

Sexo ⁷	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad ⁸	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Antigüedad⁹:	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Formas parte de la RLT¹⁰?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones desde la perspectiva de género.

Ilustración 8. Modelo de cuestionario para la dirección. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 1



N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc	
1	La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems.						
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:						Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:
	1. 2. 3.						1. 2. 3.
	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.						

Ilustración 9. Modelo de cuestionario para la dirección. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 2



En (*nombre de la empresa*) estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter **ANÓNIMO** y estrictamente **CONFIDENCIAL**, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

Sexo ¹¹	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad ¹²	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijas/os	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional ¹³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puesto ¹⁴	Directivo <input type="checkbox"/>		Mando intermedio <input type="checkbox"/>
	Técnico <input type="checkbox"/>		Administrativo u/y otros <input type="checkbox"/>
Antigüedad ¹⁵ :	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Tienes personal a cargo?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>
¿Formas parte de la RLT ¹⁶ ?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>

Ilustración 10. Modelo de cuestionario para la plantilla. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 1



N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ilustración 11. Modelo de cuestionario para la plantilla. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 2

Para el análisis de los resultados de la encuesta realizada a la plantilla y a la dirección se tendrán en cuenta las posibles diferencias entre las respuestas de mujeres y hombres a cada una de las cuestiones planteadas y se realizarán cruces con otras variables: departamento, antigüedad en la empresa, edad, responsabilidades familiares...

6.2.2.11. Redacción del informe diagnóstico

La información y análisis que se ha realizado, utilizando datos recientes, debe permitir conocer de manera precisa, rigurosa y realista la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, que se plasmará en el informe diagnóstico.

Para ello, puede servir de orientación el **Modelo de informe diagnóstico** proporcionado por la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas” del Ministerio de Igualdad.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose las medidas que podrían incluirse en la negociación del plan de igualdad.

Estas medidas se definirán en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente. Se detallarán en concreto:



- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales.
- Propuestas de mejora.

Anexo VII. Modelo de informe diagnóstico

INFORME DIAGNÓSTICO [RAZÓN SOCIAL]

METODOLOGÍA

Incluir referencia al proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

- ✗ Metodología y herramientas utilizadas
- ✗ Periodo de referencia de los datos analizados
- ✗ Fecha de recogida de la información
- ✗ Fecha de realización del diagnóstico
- ✗ Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración
- ✗ Indicar si se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluirá información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas...¹⁷

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	
NIF	
Domicilio social	
Forma jurídica	
Año de constitución	
Responsable de la Entidad	
Nombre	
Cargo	
Telf.	

Ilustración 12. Modelo de informe diagnóstico. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 1



e-mail					
Responsable de Igualdad					
Nombre					
Cargo					
Telf.					
e-mail					
ACTIVIDAD					
Sector Actividad					
CNAE					
Descripción de la actividad					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación					
DIMENSIÓN					
Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total
Centros de trabajo					
Facturación anual (€)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Dispones de departamento de personal					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total

Breve descripción sobre su historia, constitución y trayectoria, así como sobre las características de la empresa, de su estructura organizativa y, en su caso, de las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

ORGANIGRAMA

Incluir gráfico de la estructura organizativa de la empresa.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una

Ilustración 13. Modelo de informe diagnóstico. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 2



descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- 📍 Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.
- 📍 Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- 📍 Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)
- 📍 Nivel de formación por sexo.
- 📍 Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluirá información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- 📍 Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- 📍 Información cualitativa.
- 📍 Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.

◆ **Procesos de selección y contratación**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Formación**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Promoción profesional**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

Ilustración 14. Modelo de informe diagnóstico. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 3



◆ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Retribuciones**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Infrarrepresentación femenina**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Otras materias de análisis**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

CONCLUSIONES

En el apartado de conclusiones se recogerán como resumen final:

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales.
- Propuestas de actuación.

Ilustración 15. Modelo de informe diagnóstico. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 4



descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.
- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)
- Nivel de formación por sexo.
- Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluirá información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- Información cualitativa.
- Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.

◆ **Procesos de selección y contratación**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Formación**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Promoción profesional**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

◆ **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

[Incluir datos y análisis de género correspondiente]

Ilustración 16. Modelo de informe diagnóstico. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 5



7. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Base de datos de convenios colectivos	28
Tabla 2. Convenios Colectivos de Sector	31
Tabla 3. Listado de recomendaciones y propuestas.....	39
Tabla 4. Listado de verificación. Resumen-conclusiones	40
Tabla 5. Número total de convenios colectivos de empresa y de sector analizados desde marzo de 2020 a febrero de 2023	41
Tabla 6. Número total de cláusulas analizadas por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación.....	43
Tabla 7. Número de cláusulas por convenio en función del ámbito territorial de aplicación	43
Tabla 8. Número de cláusulas declarativas por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación	44
Tabla 9. Número de cláusulas de mejora por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación	44
Tabla 10. Número de cláusulas desactualizadas por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación.....	44
Tabla 11. Número de cláusulas de discriminación positiva por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación.....	45
Tabla 12. Número de otras cláusulas por tipo de convenio y Territorio Histórico y ámbito territorial de aplicación.....	45
Tabla 13. Número de cláusulas declarativas por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación afectado	45
Tabla 14. Número de cláusulas de mejora por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación afectado.....	45
Tabla 15. Número de cláusulas desactualizadas por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación afectado.....	46
Tabla 16. Número de cláusulas de discriminación positiva por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación afectado.....	46
Tabla 17. Número de otras cláusulas por tipo de convenio y ámbito territorial de aplicación afectado.....	46
Tabla 18. Distribución cláusulas por tipologías.....	47

Tabla 19. Número de cláusulas de mejora en convenios de empresa por ámbito territorial de aplicación.....	49
Tabla 20. Número de cláusulas de mejora en convenios de sector por ámbito territorial de aplicación.....	52
Tabla 21. Número de cláusulas de compromiso con la igualdad por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	54
Tabla 22. Número de cláusulas de composición igualitaria de la Mesa de Negociación por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico.....	55
Tabla 23. Número de cláusulas de acoso sexual por razón de sexo por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico	56
Tabla 24. Número de cláusulas de compromiso de uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones profesionales por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	57
Tabla 25. Número de cláusulas de violencia contra las mujeres por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	58
Tabla 26. Número de cláusulas de régimen sancionador por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	59
Tabla 27. Número de cláusulas de acceso y promoción profesional por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	60
Tabla 28. Número de cláusulas de categorías profesionales por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	61
Tabla 29. Número de cláusulas de salarios y mecanismos de transparencia de los mismos por tipología, ámbito de aplicación y Territorio.....	62
Tabla 30. Número de cláusulas de organización del tiempo de trabajo por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	63
Tabla 31. Número de cláusulas de contratación por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	64
Tabla 32. Número de cláusulas de antigüedad por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	65
Tabla 33. Número de cláusulas de formación por tipología, ámbito de aplicación y Territorio ..	66
Tabla 34. Número de cláusulas de seguridad y salud laboral por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	67
Tabla 35. Número de cláusulas de maternidad por tipología, ámbito de aplicación y Territorio Histórico.....	68



Tabla 36. Número de cláusulas de paternidad por tipología, ámbito de aplicación y Territorio .	69
Tabla 37. Número de cláusulas de lactancia por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	70
Tabla 38. Número de cláusulas de licencias retribuidas por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	71
Tabla 39. Número de cláusulas de excedencias por tipología, ámbito de aplicación y Territorio	72
Tabla 40. Cláusulas declarativas tipificadas por categoría, ámbito y territorio	73
Tabla 41. Cláusulas de mejora tipificadas por categoría, ámbito y territorio	74
Tabla 42. Cláusulas de discriminación positiva tipificadas por categoría, ámbito y territorio	75
Tabla 43. Cláusulas desactualizadas tipificadas por categoría, ámbito y territorio	76
Tabla 44. Otras cláusulas tipificadas por categoría, ámbito y territorio	77
Tabla 45. Agregado cláusulas por categoría, ámbito y territorio	78
Tabla 46. Modelo ficha de identificación de la empresa	104

8. ÍNDICE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Gráfica número de convenios analizados	41
Ilustración 2. Herramienta de análisis de la plantilla por sexo del Ministerio de Igualdad. Parte 1	105
Ilustración 3. Herramienta de análisis de la plantilla por sexo del Ministerio de Igualdad. Parte 2	105
Ilustración 4. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 1	106
Ilustración 5. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 2	107
Ilustración 6. Herramienta Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Parte 1	108
Ilustración 7. Herramienta Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Parte 2	108
Ilustración 8. Modelo de cuestionario para la dirección. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 1	114
Ilustración 9. Modelo de cuestionario para la dirección. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 2	115
Ilustración 10. Modelo de cuestionario para la plantilla. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 1	116
Ilustración 11. Modelo de cuestionario para la plantilla. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 2	117
Ilustración 12. Modelo de informe diagnóstico. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 1	118
Ilustración 13. Modelo de informe diagnóstico. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 2	119
Ilustración 14. Modelo de informe diagnóstico. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 3	120
Ilustración 15. Modelo de informe diagnóstico. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 4	121
Ilustración 16. Modelo de informe diagnóstico. “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”. Parte 5	122