

Edita:

Fundación del Metal para la Formación,
Cualificación y el Empleo

C/Príncipe de Vergara, 74 • 5ª Planta – 28006 Madrid
Tel: 91 562 55 90 | 91 177 01 31

observatoriometal@fmfce.org
www.fmfce.com

Depósito Legal: M-23482-2022

ESTUDIO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR DE METAL

**Un análisis del nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad.
Noviembre 2021- Junio 2022**

Autora:
Eva Perujániz Bermúdez. *Socióloga, Asistencia técnica de CCOO de Industria*

Servicios Técnicos de CCOO INDUSTRIA

Para dotar de un marco de relaciones laborales a los trabajadores del Sector del metal, los agentes sociales más representativos, Industria de Comisiones Obreras (CC.OO. Industria), la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA), y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (Confemetal), suscribieron el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (IV CEM).

El Convenio incluye el acuerdo de la creación del Observatorio Industrial del Sector del Metal. El objetivo de los firmantes del IV CEM es esbozar un conjunto de recomendaciones orientadas a impulsar la competitividad internacional del sector, sin olvidar la calidad del empleo y de las relaciones laborales.

Entre los objetivos de este Observatorio Industrial está la elaboración de estudios estadísticos y la generación de información cuantitativa y cualitativa específicos sobre la situación y perspectivas del Sector.

Por ello, en el marco del citado Observatorio, Industria de Comisiones Obreras (CC.OO. Industria) con la financiación de la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo, FMF, ha elaborado este estudio con el fin de analizar la negociación colectiva actual del sector metal desde la perspectiva de género y hacer un seguimiento de cómo se está aplicando la obligación normativa en materia de igualdad en las empresas de este sector.

ÍNDICE

1. OBJETIVOS	11
1.1. Objetivo general	11
1.2. Objetivos específicos	11
2. LA DEFINICIÓN DEL PROYECTO Y EL GRUPO DE EXPERTAS/OS	13
3. METODOLOGIA	14
3.1. Análisis de fuentes secundarias	14
3.2. Técnicas cuantitativas	14
3.3. Técnicas cualitativas	15
3.4. Perspectiva de género	15
3.5. Fases, actividades y calendarización	16
4. “PINCELADA” DE LAS GRANDES CIFRAS DEL EMPLEO Y EL TEJIDO EMPRESARIAL	17
5. ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	19
5.1. Identificación de los convenios analizados	19
5.2. Ámbito de aplicación de los convenios analizados-Nº de trabajadoras/es afectadas/os	21
5.3. Situación general de la negociación colectiva	22
6. ANALISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO-RESULTADOS	23
6.1. Igualdad en el acceso	23
6.1.1 Tipo de medidas en materia de acceso	24
6.1.2. Medidas-articulado en torno a los procesos de selección	24
6.1.3. Acciones positivas para la incorporación de mujeres	25
6.1.4. Elementos de discriminación observados en materia de acceso	25
6.2. Igualdad en el mantenimiento-calidad en el empleo	26
6.2.1. Tipología de medidas de mantenimiento-estabilidad en el empleo	26
6.2.2. Acciones positivas para priorizar la estabilidad en el empleo de mujeres	27
6.2.3. Elementos discriminatorios respecto al mantenimiento-calidad en el empleo	28
6.3. Igualdad en la promoción	28
6.3.1. Tipología de medidas-sistemas de promoción	29
6.3.2. Medidas-articulado para el acceso a la formación	31
6.3.3. Elementos discriminatorios en la promoción y el acceso a la formación	33
6.3.4. Techo de cristal	34
6.4. Igualdad retributiva-brecha salarial	34
6.4.1. Sistema de valoración con perspectiva de género de puestos de trabajo	35
6.4.2. Tipología de medidas sobre igualdad salarial	35
6.4.3. Brecha salarial	36
6.5. Conciliación Corresponsable	37
6.5.1. Medidas-articulado en materia de conciliación corresponsable	38

6.5.2. Tipo de medidas en materia de conciliación corresponsable	38
6.6. Protocolos de acoso	41
6.6.1. Protocolos definidos en materia de acoso	41
6.7. Salud Laboral	43
6.7.1. Clausulas-articulado en materia de S.L. específica para mujeres	43
6.7.2. Clausulas-articulado en materia de Riesgos Psicosociales y Desconexión digital	44
6.7.3. Clausulas-articulado en materia de regulación del teletrabajo	45
6.8. Lenguaje inclusivo	46
7. ANÁLISIS DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: PLANES, PROTOCOLOS DE ACOSO Y REGISTRO RETRIBUTIVO	47
7.1. Ficha técnica de la encuesta	47
7.1.1. Perfil de las empresas analizadas por CC.AA	48
7.1.2. Perfil de las empresas analizadas por TAMAÑO	48
7.1.3. Perfil de las empresas analizadas por rama de actividad	49
7.2. Nivel de cumplimiento normativo en planes de igualdad	50
7.2.1. Nivel de desarrollo de Planes de Igualdad	50
7.2.2. Participación de la RLT en la elaboración de Planes	52
7.2.3. Elementos incluidos en los Planes	53
7.2.4. Valoración de los planes	53
7.3. Nivel de cumplimiento en materia de protocolos de acoso	54
7.3.1. Participación de la RLT	56
7.4. Nivel de cumplimiento en materia de Registro salarial y auditoría retributiva	56
7.4.1. Nivel de cumplimiento normativo	57
7.4.2. Nivel de aplicación	57
7.4.3. Medidas que garanticen sistemas de promoción con perspectiva de género	59
7.5. Detección de necesidades por parte de la RLT para trabajar estos temas en la empresas	59
8. REFLEXIÓN Y “PINCELADA” DE CONCLUSIONES	61
9. ANEXOS	63
ANEXO 1. Encuesta: La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género	64
ANEXO 2. Encuesta: Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad en el sector metal	72
ANEXO 3. Listado de empresas de la RLT que ha contestado el cuestionario “Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad en el sector metal	77

En este proyecto se hace un análisis de la negociación colectiva en el sector de metal desde una perspectiva de género, y paralelamente a ello se analiza el nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad: Planes de igualdad, protocolos de acoso y registro salarial.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la negociación colectiva del sector metal desde la perspectiva de género; una parte se ha centrado en analizar el nivel de cumplimiento legal y normativo, y otra en el nivel de desarrollo de las empresas como entornos igualitarios, igualdad en el acceso en la promoción, en la valoración de los puestos de trabajo, etc.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.2.1. Análisis de las empresas como “entornos igualitarios”. En concreto se analizarán los siguientes temas clave:

- Igualdad en el acceso. Procesos de selección.
- Igualdad en el mantenimiento del empleo. Tipos de contrato por sexo.
- En la promoción. Medidas o acciones de formación, nivel de participación por sexo y sistemas de promoción.
- En los salarios. Sistema de clasificación y una primera aproximación a si estos están contruidos sobre la base de una valoración neutra de puestos de trabajo de igual valor con perspectiva de género.
- En la conciliación “corresponsable”. Medidas y acciones complementadas. Permisos, adaptación, reducción o suspensión de la jornada para atender las responsabilidades familiares.
- Clausulas antidiscriminatorias.
- Regulación del teletrabajo y el derecho a la desconexión desde una perspectiva de género.

- Salud laboral desde la perspectiva de género con medidas y acciones específicas.
- Lenguaje inclusivo en las comunicaciones, estancias, documentación, etc. y en el mismo convenio colectivo.
- Etc.

1.2.2. Análisis del grado de implantación de las nuevas medidas normativas en materia de igualdad en las empresas de metal. En concreto:

- IGUALDAD RETRIBUTIVA (REGISTRO SALARIAL). *En las empresas obligadas a ello.
- Nivel de implantación de PLANES DE IGUALDAD y su registro en empresas de más de 100 personas trabajadoras.
- Existencia de PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA (*Obligatorio en todas las empresas).

Se trata de ver en concreto el nivel de implementación de las exigencias normativas y legales que tienen las empresas en esta materia.

1.2.3. Disponer información por rama de actividad tamaño y ubicación. *El sector metal es muy amplio y alberga distintos tipos de empresas, no sólo desde el punto de vista de la rama de actividad sino también en función al tamaño. Estas dos variables sabemos que “dibujan” situaciones con respecto a la igualdad diferente, y es que la propia normativa en función al tamaño así lo posibilita.*

Es por tanto necesario aplicar esta “dicotomía” en el análisis. Pero además de ellas tendremos en cuenta una tercera perspectiva de análisis, la zona, en concreto las CC.AA. donde se ubican las empresas,

y es que la realidad industrial de nuestro país es muy variada según las zonas pero sobre todo resultará interesante visibilizar si existen diferencias en cuanto al resultado, si hay CC.AA. con entornos laborales y/o marcos de negociación más igualitarias que otras.

1.2.4. Disponer de un análisis de la negociación colectiva desde la perspectiva de género abordando los tres grandes tipos de convenios; estatales, provinciales y de empresa. No obstante la mayor parte del análisis respondiendo a la realidad del sector y en relación al número de personas a las que afecta se ha centrado en los convenios provinciales.

2. LA DEFINICIÓN DEL PROYECTO Y EL GRUPO DE EXPERTAS/OS

El primer paso, definir el proyecto

En la primera fase se ha concretado el trabajo en un proyecto de trabajo concreto donde se definen objetivos, metodología y fases de trabajo.

Grupo de expertas/os

La asistencia técnica que ha llevado a cabo el proyecto ha contado en todo momento con un grupo de expertas/os de CCOO de Industria, formado por personas expertas en distintos temas relacionados con el estudio; negociación colectiva, igualdad, conocimiento sectorial, etc. En concreto el grupo de expertas/os ha estado formado por cuatro personas que se encargaron fundamentalmente de dos cuestiones;

- Testar las herramientas de análisis y el proyecto en general.
- Servir de apoyo al desarrollo del trabajo de campo, aplicación de cuestionarios y entrevistas facilitando gran parte de la red de contactos.

3. METODOLOGÍA

Combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas

El estudio se pivotará en la combinación de técnicas y herramientas cuantitativas y cualitativas teniendo como centro un instrumento de cariz cuantitativo, el cuestionario.

3.1. ANÁLISIS DE FUENTES SECUNDARIAS.

Para la definición inicial del proyecto se han utilizado distintas fuentes secundarias;

- Estudios e informes previos de la propia Federación de industria y de otros ámbitos.
- DIRCE, EPA, etc.
- Bases de datos propias de la Federación de Industria de CC.OO.
- REGCON, etc.

Dicho análisis nos ha servido para definir el universo con el que determinar una muestra representativa en la aplicación de los cuestionarios.

3.2. TÉCNICAS CUANTITATIVAS: ENCUESTA

Encuesta para medir en concreto el nivel de cumplimiento normativo en las empresas en materia de; registro salarial, Plan de igualdad y la existencia de protocolo de acoso. Cuestionario eminentemente cuantitativo.

Público destinatario; delegadas/os de empresas de metal de todas las ramas de actividad y zonas, de más 100 trabajadoras/es.

FICHA TÉCNICA ENCUESTA

“Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad en el sector metal”.

Universo: Empresas de metal de más de 100 personas trabajadoras.

Nº de cuestionarios: 200 cuestionarios.

Trabajo de campo: El envío de cuestionario se hizo a través de dos vías: correo electrónico a todas la RLT de CCOO de Industria del sector de empresas de 100 trabajadoras/es. A través de la red de contactos de las/os delegados/as de CCOO de industria. A través grupos de Whatsapp de RLT del sector a través de las Comunidades Autónomas.

Fechas del trabajo de campo: Diciembre- 2021-Abril 2022.

Universo: 10.731 (a partir de 10 trabajadoras/es, datos disponibles DIRCE 2020)

Nº Cuestionarios: 200

Margen de Error: 7%

Nivel de confianza: 93%

Herramienta: google forms

3.3. TÉCNICAS CUALITATIVAS: ENCUESTA ABIERTA-ENTREVISTA

Para analizar el nivel de desarrollo de medidas igualitarias y por ende entornos laborales igualitarios, en la negociación colectiva vinculada al sector metal en nuestro país, se ha elaborado un cuestionario “abierto” entrevista de cariz cualitativo en gran parte de las cuestiones que aborda.

Público destinatario; se ha dirigido a expertas/os conocedoras/es de los convenios colectivos, en muchas/os las/os mismas/os negociadoras/es.

FICHA TÉCNICA ENCUESTA-ENTREVISTA

“La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”

Este cuestionario se ha diseñado y aplicado de manera “cualitativa” con la pretensión de analizar los marcos de convenios colectivos de metal que ha más trabajadoras/es afectan; esto es Convenios estatales (2) y Convenios provinciales.

Universo: Convenios colectivos provinciales, estatales y de empresa del sector metal en España.

Nº de cuestionarios-entrevistas: 51 encuestas-entrevistas.

Trabajo de campo: El envío de cuestionario se hizo a través de dos vías: correo electrónico a todas las personas negociadoras/es de CCOO a nivel provincial (Responsables de Acción Sindical, Negociación Colectiva y/o Responsables de Política Industrial) y a una selección de 200 empresas de diferentes sectores con convenio colectivo propio.

Todo ello a través de la red de contactos de CCOO.

Fechas del trabajo de campo: Diciembre- 2021-Abril 2022.

Herramienta: google forms.

Para ahondar en la negociación colectiva de empresa se han incluido encuestas abiertas concretas y entrevistas a responsables de coordinadoras sectoriales que engloban las principales ramas de actividad del sector: siderurgia, Montaje y mantenimiento, y ferroviario.

Además se han realizado distintos grupos de trabajo con el grupo de expertas/os definido con anterioridad; 7 a lo largo de todo el proyecto para la coordinación del trabajo de campo, el contraste de los cuestionarios, etc.

3.4. LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

El método de trabajo ha procurado la transversalidad de género en el desarrollo mismo del proyecto;

- En la definición y construcción de los cuestionarios y guiones; con la desagregación de los datos por sexo.
- En el análisis de fuentes secundarias con la desagregación de todos los datos que sea posible por sexo y construyendo un análisis con perspectiva de género.
- En las entrevistas y grupos procurando una participación equilibrada por sexo, incluso en aquellas ramas de actividad- cadenas de valor donde las mujeres están más infrarrepresentadas.

3.5. FASES, ACTIVIDADES Y CALENDARIZACIÓN

FASES	ACTIVIDADES	CALENDARIZACIÓN
Fase 1: definición del proyecto.	La definición del proyecto se ha hecho partiendo de reuniones de trabajo con el grupo de expertas/os en el que se ha hecho el planteamiento inicial del estudio.	Septiembre-Octubre
Fase 2: definición de las herramientas metodológicas.	Elaboración y testaje de las dos “encuestas”- entrevista. Preparación de los “reportes” e información que incluirá el envío de cuestionarios a través de correo electrónico. Contraste de las encuestas con grupo de expertas/os de las encuestas.	Octubre-Noviembre
Fase 3: preparación del trabajo de campo.	Conformación de los listados y las redes de expertas/os y RLT a la que se va hacer el envío de los cuestionarios.	Noviembre
Fase 4: análisis de fuentes secundarias.	Análisis de fuentes secundarias, estudios y bases de datos para describir las grandes cifras del sector y la Negociación Colectiva.	Noviembre-Diciembre
Acción 5: trabajo de campo: envío y recepción de encuestas.	A través de la red de correos electrónicos se hacen varios envíos de cuestionarios a nivel estatal a objeto de conseguir las respuestas deseadas. Para conseguir el objetivo realizan también envíos de cuestionarios a través de los territorios vía whatsapp.	Diciembre-Abril
Acción 6: Creación de las bases de datos en SPSS de las dos encuestas para la explotación de las encuestas.	Exportación de las bases de datos de Excel a SPSS, programa específico para la explotación de encuestas, para proceder al cruce de resultados y la explotación de los datos.	Abril
Acción 7: Elaboración del informe de resultados.	Redacción y análisis de los principales resultados del estudio. Elaboración de tres soportes: informe completo y/o general, informe ejecutivo (principales conclusiones), PPT para la presentación pública de los resultados y la difusión del mismo.	Mayo-Junio

4. “PINCELADA” DE LAS GRANDES CIFRAS DEL EMPLEO Y EL TEJIDO EMPRESARIAL

Más trabajadoras/es en el sector en el último año; medido a través de las/os ocupadas/os EPA, y del registro de personas afiliadas a la S.S., más de un millón diez mil trabajadoras/es según la EPA, casi 773.000 afiliaciones a la S.S. en el mes de Abril, incrementos del 1,4% (interanual) y del 1,53% (anual) respectivamente. Y descenso del desempleo (EPA) en más de 1.500 personas en el último año, lo que supone una tasa de variación interanual del -19%.

MERCADO DE TRABAJO

OCUPACIÓN EPA (EPA 1º Trimestre 2022)

Trabajadoras/es: 1.010.400 en el primer trimestre de 2022. (CNAE 2009 del 24 al 30 y el 33 incluye los servicios).

Tasa de variación trimestral (ocupadas/os): -3,1%. (32.700 trabajadoras/es menos)

Tasa de variación interanual (ocupadas/os): +1,4% (14.400 trabajadoras/es más)

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Afiliación S.S. Abril 2022: 772.985 personas.

Tasa de variación mensual: -0,01%

Tasa de variación anual (Abril 2021): 1,53% 11.684 personas más.

DESEMPLEO EPA

Desempleadas/os: 49.600

Tasa de variación trimestral: -11% (6.200 personas menos).

Tasa de variación interanual: -19% (11.600 personas menos).

Se pierde tejido empresarial en el último año considerado; 863 empresas menos registradas en el último año considerado (2019-2020) según el DIRCE (INE). La rama que más empresas pierde, un -2,42% el CNAE 28 (Fabricación de maquinaria y equipos N.C.O.P., seguido del CNAE 30, -2,31 % (Fabricación de otro material de transporte) y el CNAE 27 (Fabricación de material y equipo eléctrico), con una pérdida del -2,13%.

Por tamaño diferencias mucho más evidentes, la mayor pérdida de empresas se registra en las grandes, que dejan de registrar casi un -5% de empresas menos en un año, seguido del grupo de PYME´s con un "pérdida" de un -2,66%

EMPRESAS
DIRCE. INE 2020

Nº de empresas (2020): 60.122 empresas.
TASA DE VARIACIÓN ANUAL: -1,42% de empresas menos.
Por rama de actividad (CNAE)

Ramas	Nº empresas 2020	%	2019	DIF.	TASA DE VARIACIÓN
CNAE 25	32.077	53,35%	32.570	-493	-1,51
CNAE 26	2.299	3,82%	2.328	-29	-1,25
CNAE 27	1.882	3,13%	1.923	-41	-2,13
CNAE 28	5.851	9,73%	5.996	-145	-2,42
CNAE 29	1.636	2,72%	1.615	21	1,3
CNAE 30	890	1,48%	911	-21	-2,31
CNAE 33	14.113	23,47%	14.227	-114	-0,8
Total	60.122	100%	60.985	-863	-1,42

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DIRCE. INE. 2020

EMPRESAS

Por tamaño

TIPO	Nº empresas 2020	%	2019	DIF.	TASA DE VARIACIÓN
Sin asalariadas/os	18.210	30,29	18.831	-621	-3,3
Micropymes (1-9)	31.181	51,86	31119	62	0,2
Pymes (10-199)	10.276	17,09	10557	-281	-2,66
Grandes (+199)	455	0,76	478	-23	-4,81
Total	60.122	30,29	60985	-863	-1,42

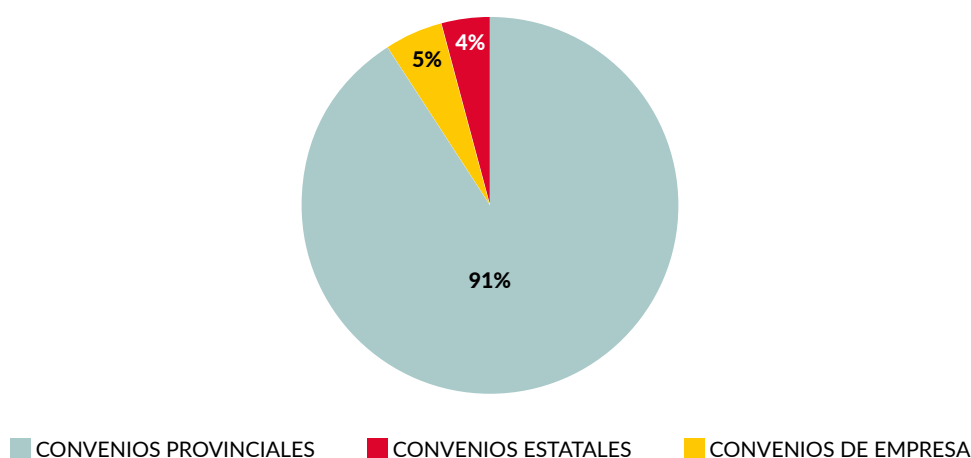
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DIRCE. INE. 2020

5. ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

5.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS ANALIZADOS

Se han analizado los dos convenios estatales existentes y el “grosso” del análisis han sido los convenios provinciales por tratarse de los convenios que afectan a un mayor número de trabajadoras/es.

Convenios analizados por tipología



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

Los convenios de empresa se han analizado fundamentalmente a través de 3 entrevistas en profundidad a responsables de la negociación de empresa en las tres áreas principales del sector: siderurgia, montaje y mantenimiento y sector ferroviario, más un estudio de caso de dos convenios concretos.

CONVENIOS PROVINCIALES

Convenio colectivo provincial de trabajo de la industria siderometalúrgica de Almería.

Convenio siderometalúrgico de Cantabria.

Convenio colectivo del sector del metal de la provincia de Córdoba.

Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza.

Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Teruel para los años 2.020, 2.021 y 2.022.

Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra 2018-2021.

Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca.

Convenio colectivo del sector talleres de reparación de vehículos de Navarra.

Convenio colectivo de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Castellón.

XVIII Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona .

Convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Soria 2020 - 2022

Convenio colectivo para las empresas siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona.

Convenio provincial industria siderometalúrgica Palencia.

Convenio colectivo de ámbito provincial para el sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de Ciudad Real para los años 2019-2020-2021.

Convenio siderometalúrgica de la provincia de Segovia.

Convenio colectivo provincial del sector de metal industria de Zamora.

Convenio colectivo de las industrias y servicios del metal de Albacete

Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos.

Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Valladolid.

Convenio colectivo para las actividades de siderometalurgia de Salamanca y su provincia.

Convenio colectivo, de ámbito provincial, del sector siderometalúrgico de León.

Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Ávila.

Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la comunidad autónoma de la región de Murcia.

Convenio provincial del metal de Córdoba.

Convenio colectivo (empresa siderurgia).

Convenio colectivo del "sector de la actividad siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas.

Convenio colectivo provincial de siderometalurgia e instalaciones eléctricas de Santa Cruz de Tenerife.

Convenio colectivo para la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Alicante.

Convenio colectivo para la industria del metal del principado de Asturias.

Convenio colectivo de trabajo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de Valencia.

Convenio siderometalúrgico de la provincia de Sevilla.

Convenio colectivo siderometalúrgico industrias del metal sin convenio propio de la provincia de Pontevedra.

Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de Bizkaia 2019-2021

Convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Alava.

Convenio de industrias siderometalúrgicas de La rioja.

Convenio de talleres de reparación de vehículos e ITV de La rioja.

Convenio colectivo del sector de industria, servicios e instalaciones del metal Comunidad de Madrid.

Convenio colectivo del sector del comercio del metal de la comunidad de Madrid.

Convenio colectivo del sector de comercio de recambios-neumáticos y accesorios de automóviles de la Comunidad de Madrid.

Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa.

CONVENIOS ESTATALES

IV Convenio colectivo ESTATAL de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

Convenio colectivo ESTATAL de la industria metalgrfica y de fabricacion de envases metalicos.

*Los dos existentes.

CONVENIOS DE EMPRESA

Convenio del metal de EMPRESA (CNAE: Siderurgia, Fabricación productos no ferrosos).

Convenio colectivo (empresa siderurgia).

Tres entrevistas en profundidad con Responsables de Coordinadoras de las tres partes clave del sector que aglutinan el mayor número de convenios de empresa:

- Responsable de Siderurgia. Responsabilidad de la N.C. de empresa.
- Responsable de montaje y mantenimiento. Responsabilidad de la N.C. de empresa.
- Responsable del sector ferroviario. Responsabilidad de la N.C. de empresa.

Además este apartado se completa con el análisis de 200 encuestas a empresas de metal de más de 100 personas trabajadoras/es para ver el nivel de implementación de las normativas en materia de igualdad de cuyo resultado se dará cuenta en la segunda parte de este informe.

5.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS ANALIZADOS

Nº trabajadoras/es afectadas/os

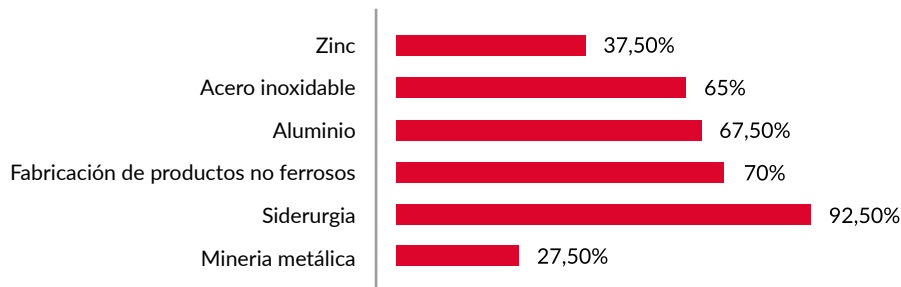
ALCANCE DEL ESTUDIO: Más de 2.000.000 millones de trabajadoras/es están afectados por los convenios aquí analizados.

Según las/os propias/os negociadoras/es, en concreto el número que se aporta es: 2.073.100 personas. (*Hay dos provincias que no señalan el dato y no se han incluido).

Ramas de actividad *Pregunta multirespuesta.

La mayoría de los convenios recogen las principales ramas de actividad. Las cadenas de valor a las que en mayor proporción afectan los convenios aquí analizados son: siderurgia (92,50%), seguido de fabricación de productos no ferrosos, señalado en un 70% de los convenios como actividad incluida, y las otras dos más señaladas aluminio y acero inoxidable con un 67,50% y un 65% respectivamente. Las menos "incluidas" minería metálica y Zinc.

Ramas de actividad de las cadena de valor a las que afecta el convenio



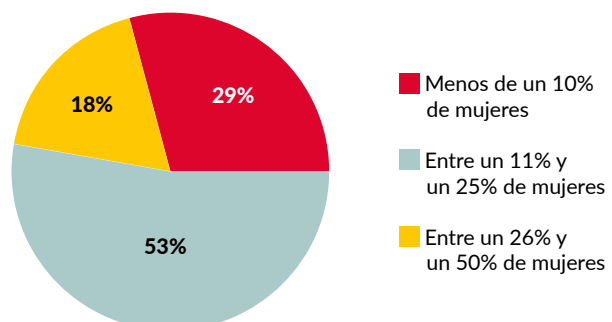
Trabajadoras/es por sexo

Elevada masculinización en las personas trabajadoras a las que les afectan los citados marcos de negociación colectiva. Señalar que hay casi un 30% de convenios en las que se señala que el porcentaje de mujeres está por debajo del 10%.

Más de la mitad de los convenios analizados, concretamente un 53% señalan que la presencia de mujeres en sus respectivos ámbitos está entre un 11% y un 25%.

Datos todos ellos por debajo de la media del sector industrial en su conjunto donde la presencia de mujeres gira en torno al 35%.

% aproximado de mujeres afectadas por los convenios colectivos analizados



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

5.3. SITUACIÓN GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A nivel general podemos decir que dada la situación actual y la incidencia directa en la industria del contexto sociopolítico y su afección a la falta de suministro de materias primas, el encarecimiento de la energía, etc. La mayor dificultad que señala la mayor parte de quienes negocian, está en acordar la subida salarial. La inflación está en parámetros muy altos y es complejo llegar a un acuerdo en esta materia. Esta es la raíz o el origen de que la negociación de muchos convenios se esté alargando en el tiempo, e incluso otros estén paralizados. En este sentido el convenio de metal en distintas provincias está estancado y por ello se han declarado escenarios de movilización importantes.

Una de las reivindicaciones que siempre ha estado cómo demanda prioritaria de las personas trabajadoras en torno a la reducción de jornada, y llama la atención que este no sea un tema prioritario en este momento, la cuestión salarial, podríamos decir “colapsa” éste y otros muchos temas.

Decir que la mayoría considera que la mayor parte de las medidas en el ámbito de la igualdad se circunscriben al marco de los Planes de Igualdad y su traslado al marco de la negociación colectiva, podemos decir, después de haberlo analizado, es escaso. El problema reside en que el convenio “es norma” y las medidas contempladas en los planes de igualdad no lo son. Es por ello que es un reto fundamental de los agentes sociales hacer traslado de medidas fundamentales y acciones positivas a la negociación colectiva, al marco de los convenios de empresa pero sobre todo provinciales y estatales ya que en ellas/ os al albor de ellos se cobijan un mayor número de personas.

6. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este punto vamos a analizar todos los convenios desde la perspectiva de género abordando desde cuestiones relativas a la parte inicial como el acceso, pasando por el mantenimiento o la calidad del empleo, la brecha salarial, hasta temas concretos como la salud laboral y cuestiones de “forma” importantes como el lenguaje de género.

6.1. IGUALDAD EN EL ACCESO

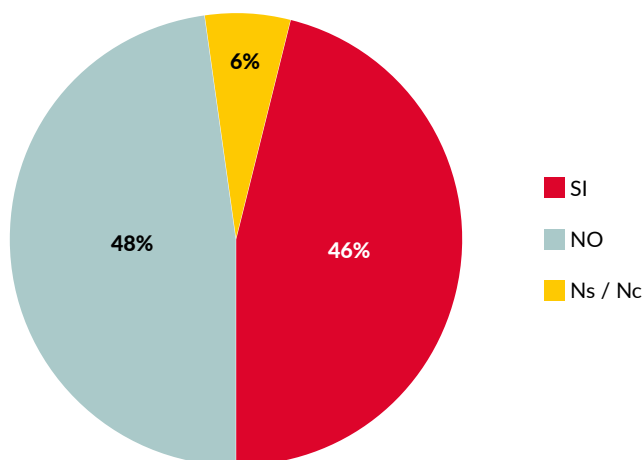
Una parte importante de la discriminación de las mujeres en el mercado laboral está en la entrada misma a éste, en el acceso, en este sentido esta cuestión es importante sobre todo en sectores como éste donde la mujer está infrarepresentada.

Datos contundentes, casi la mitad de los convenios señalan que no tienen ninguna medida en este sentido, en concreto un 48%. Podemos decir que el 46% de convenios que señalan si tenerlas es elevado, no obstante cuando en el punto siguiente pedimos especifique de que medidas se tratan en concreto vemos como la mayoría de ellas no son es sí mismas medidas de este tipo. Debemos recordar que medidas que garanticen el acceso en igualdad supone eliminar en una parte importante las “barreras” que impiden la entrada de mujeres en las empresas, o incluir directamente medidas de acción positiva sobre todo en entornos masculinizados de trabajo.

**Recordemos que es una acción positiva: “estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que tiendan a contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.*

Fuente: Comité para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Consejo de Europa.

¿Existe en el convenio colectivo alguna medida que asegure la igualdad en el acceso?



Fuente: Comité para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Consejo de Europa.

6.1.1. Tipo de implementadas en materia de acceso

Preguntamos para poder afinar más, de que tipo de medidas se trata y es aquí donde nos damos cuenta que la mayoría de ellas son una mera “declaración de intenciones” con un “volcado literal” de articulados de igualdad provenientes de normativas de igualdad o de otros marcos de negociación colectiva “superiores”.

En la mayoría de los convenios colectivos simplemente se cumple con lo que dice la Constitución española, ya que ninguna persona puede ser discriminada al acceder a un empleo;

....ARTICULO 50º.- NO-DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia....

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

También se incluyen medidas que son una declaración de intenciones en donde se fomentará o se harán planes de igualdad para incrementar la presencia de mujeres en las categorías infrarrepresentadas;

“...Se promoverá que las ofertas de empleo y las pruebas de selección no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios. Se fomentará la incorporación de mujeres en profesiones en que estén subrepresentadas...”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

La única medida obligacional encontrada en los convenios colectivos ha sido a la hora de ofertar un puesto de trabajo que no haya ninguna limitación por razón de género;

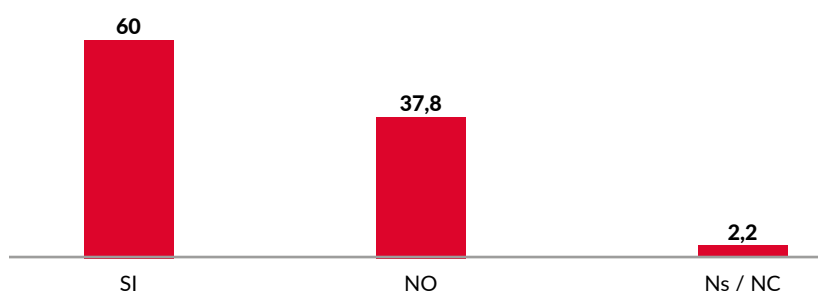
“...En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género...”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

6.1.2. Medidas-articulado en torno al proceso de selección

En este punto es importante preguntar en lo concreto por medidas o acciones en el ámbito de los procesos de selección. En este sentido respuesta más condunte, un 60% de los convenios no incluyen medidas en el ámbito de los procesos de selección.

¿Existe alguna medida-articulado en el aseguren la idualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección? % de convenios



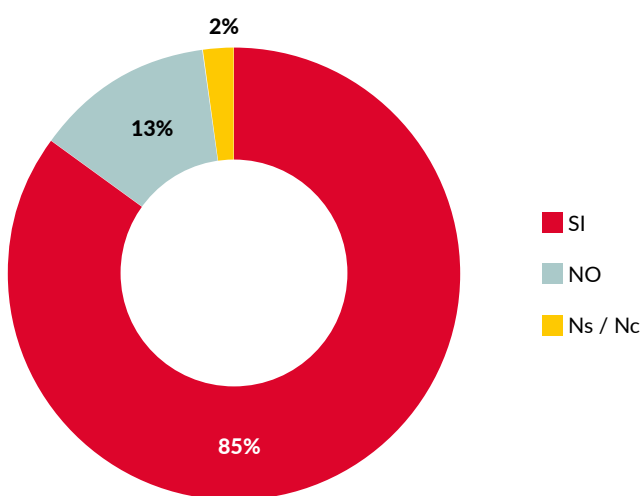
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

6.1.3. Acciones positivas para la fomentar la incorporación de mujeres.

En todos los temas analizamos preguntamos en concreto por acciones positivas y es que no debemos olvidar que el art.43 LOI, posibilita a la negociación colectiva a establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. En fin, el art. 17.4 ET64 admite la existencia de acciones positivas a favor de las mujeres tanto en el acceso, como en la clasificación profesional, promoción y formación profesional.

Hay que volver a recalcar tal y como han evidenciado las fuentes secundarias que en este sector donde hay una clara infrarepresentación de mujeres, las acciones positivas son clave. Un dato, el 85% de los convenios no registran medidas de acción positiva en el acceso.

Acciones positivas para la incorporación de mujeres

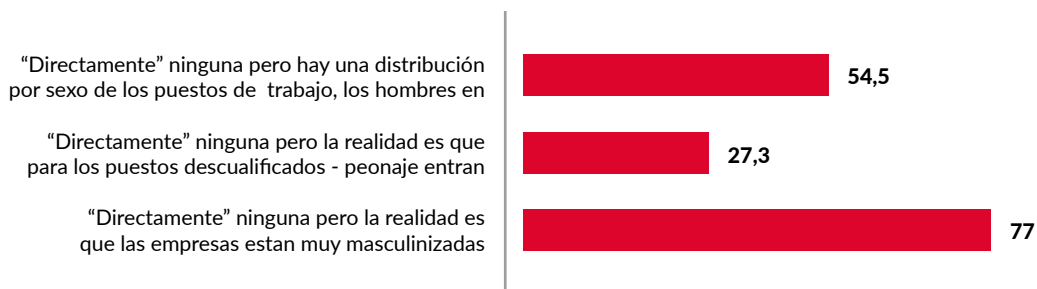


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

6.1.4. Elementos de discriminación observados en materia de acceso

Con datos evidenciamos que a pesar de no detectarse "directamente" ninguna discriminación en el acceso lo cierto es que se observa una masculinización de los puestos de trabajo, así lo considera un 77%. Y tal y como hemos indicado al inicio no toda la situación se explica por la elección por sexo de las especialidades vinculadas a éste y a otros sectores. También apuntar la siguiente realidad más nombrada, el 54,5% de las/os negociadoras/es apuntan que no hay ninguna discriminación directa pero se da una distribución por sexo de los puestos de trabajo en los ámbitos de afección del convenio analizado.

Elementos discriminatorios respecto al acceso se detectan en el ámbito de aplicación del convenio. *% de respuestas. multirespuesta

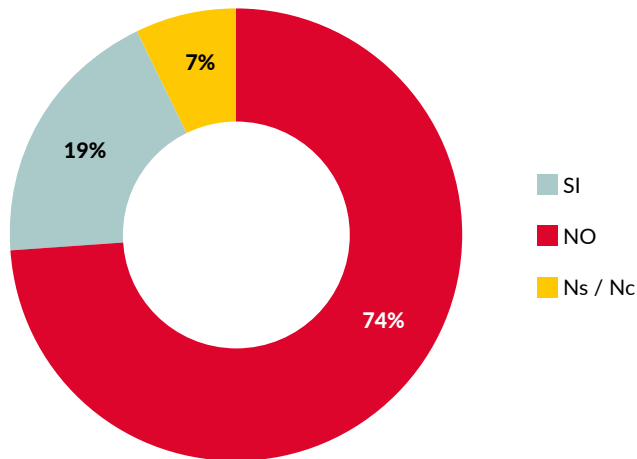


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

6.2. IGUALDAD EN EL MANTIMIENTO DEL EMPLEO-CALIDAD EN EL EMPLEO

El 74% de los convenios analizados no dispone de articulados para el fomento de la estabilidad en el empleo en condiciones de igualdad. Únicamente el 19% afirma disponer de ellas. Pero, ¿de que tipo de medidas se trata?

¿Existen medidas-articulado para impulsar la estabilidad en el empleo en condiciones de igualdad?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

6.2.1. Tipologías de medidas para la estabilidad.

En este punto similar a lo que sucede en otros temas, se habla de poder articular medidas en este sentido para evitar la segregación profesional y ocupacional, incluidas las acciones positivas, pero no se define ninguna en concreto;

...Contratación y empleo. Se estudiarán medidas para un mayor acceso de las mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional. Se utilizarán los informes estadísticos sobre el sector como instrumento para detectar posibles situaciones de desequilibrio. Se elaborará un programa de acciones positivas ajustadas a la situación laboral de cada empresa.....

Fuente: Encuesta abierta-entrevista "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

...se estudiarán medidas para un mayor acceso de las mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional. Se utilizarán los informes estadísticos sobre el sector como instrumento para detectar posibles situaciones de desequilibrio.....

Fuente: Encuesta abierta-entrevista "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

Otra opción utilizada es hacer referencia a que en esta materia se debe asegurar la existencia de no discriminación alguna;

...en la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que

se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada....

Fuente: Encuesta abierta-entrevista "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

O el abordaje de lo mismo en referencia al cumplimiento del objetivo de no discriminación y la prevalencia de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; (declaración de intenciones);

....que en tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, la formación la promoción y el desarrollo en el trabajo...

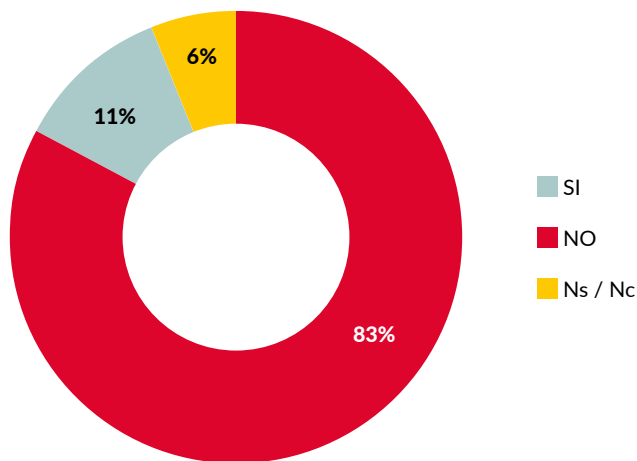
Fuente: Encuesta abierta-entrevista "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

En este punto volvemos a señalar que se referencia al Plan de Igualdad, como el marco en el que se trabajan, en lo concreto, este tipo de medidas.

6.2.2. Acciones positivas para priorizar la estabilidad en el empleo de mujeres

La existencia de la definición de medidas de acción positiva es muy baja en los convenios colectivos analizados en este caso concreto, en materia de estabilidad contractual, más del 80% concretamente el 83% afirma no tenerlas.

¿Existen acciones positivas para fomentar la estabilidad laboral de las mujeres?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

6.2.3. Elementos discriminatorios respecto al mantenimiento y estabilidad en el empleo

De los analizados hasta el momento es el tema que menos consenso genera, si bien hay que señalar que más de la mitad de las personas, concretamente un 52,8%, indican que directamente "no se observa ninguna discriminación al respecto pero la realidad es que la mayor parte de los contratos estables lo tienen los hombres.

Qué elementos discriminación respecto al mantenimiento y estabilidad en el empleo detectáis dentro del ámbito de aplicación del convenio? *Multirespuesta. 5 de respuesta



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

Es una cifra importante que denota que en realidad se están dando "circunstancias" que hacen que la mayor parte de las contrataciones fijas se hagan a hombres más allá de su mayor presencia proporcional. Este es un elemento que hay que incluir sin duda en los diagnósticos de los Planes para articular medidas correctoras en el marco de la empresa primero y en el marco de la negociación colectiva después de manera prioritaria.

También es importante señalar que en un 30,6% de los casos se observe que la hora de hacer fijas/os siempre se hacen en mayor proporción a los hombres.

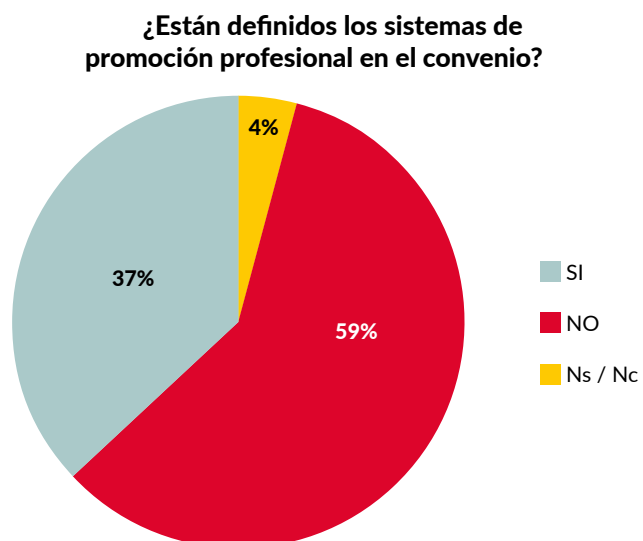
No obstante hay que señalar que la actual reforma laboral es muy probable que vaya cambiar esta situación, no obstante habrá que estar pendiente del impacto de género de este marco.

6.3. IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN

Después de analizar el acceso y el mantenimiento del empleo pasamos al siguiente "escalón", la promoción en el empleo. La promoción profesional y su cristalización y transparencia es fundamental para evitar discriminaciones por sexo. Es una cuestión clave en el "techo de cristal."

Vamos a analizarlo de manera progresiva, primero viendo si están definidos los sistemas en general, en segundo lugar si se aplica en su definición la perspectiva de género para en una tercera cuestión abordar la existencia de acciones positivas.

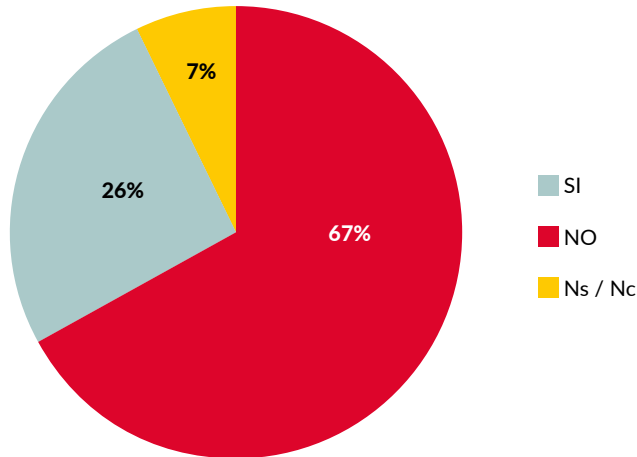
Así la primera cuestión que abordamos es si están definidos dentro de la negociación colectiva los sistemas de promoción profesional, dato relevante, casi en el 60% de los convenios colectivo no los tienen definidos. No obstante casi un 40% si los tienen. Vamos a ver hasta donde están definidos dichos sistemas.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

Cuando preguntamos concretamente por la existencia de sistemas de promoción con perspectiva de género la respuesta es más “concluyente”, casi un 70% no los tienen. Y además tal y como veremos en el siguiente punto cuando tratamos de profundizar en el tipo de sistemas de promoción nos damos cuenta que tampoco aplican en gran medida dicha perspectiva.

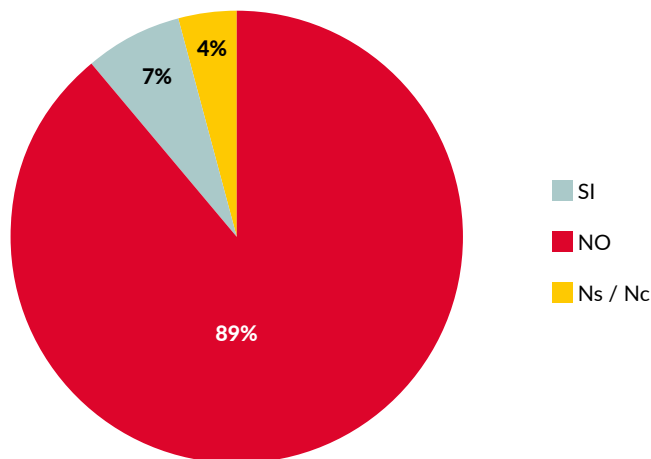
¿Incluye sistemas de promoción con perspectiva de género?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

El mayor avance es la introducción de acciones positivas en materia de promoción profesional. Según los convenios aquí analizados no las tienen incluidas prácticamente ningún convenio de los aquí analizados, así lo afirman un 89%. Sólo en varios de ellos se hace alusión a la implementación de acciones positivas que prioricen la promoción profesional de las mujeres en caso de grupos en los que esté infrarepresentada, y en el supuesto de igualdad de “puntuación” o “empate”

¿Incluye acciones positivas para la promoción profesional de mujeres?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

6.3.1. Tipo de medidas-sistemas de promoción

Solo encontramos dos tipos de articulado en los que se aborda en mayor o menor medida la promoción profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género, el resto define criterios generales para la promoción, incluyendo en algunos casos el papel de la RLT para asegurar su cumplimiento. Los dos tipos de articulado que aplican en un grado de perspectiva de género;

- Un articulado en materia de promoción que explica INTENTARÁ promover la infrarepresentación de mujeres mediante acciones positivas y señala que en caso de promoción tengan preferencia las

mujeres dentro de grupos profesionales en los que está infrarepresentadas siempre que cumplan los requerimientos del puesto.

Especificamos el artículo que se “repite” de manera literal en al menos 3 convenios de los aquí analizados;

....ARTICULO 50°.- NO-DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES. 3. Promoción profesional. – En materia de promoción profesional y ascensos se intentará promover, la superación del déficit de presencia de mujeres en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento. Para corregir las desigualdades de género detectadas podrán establecerse en las empresas del sector criterios de promoción de forma que, siempre que se pueda desempeñar las tareas del puesto de trabajo, tengan preferencia para promocionar las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate...

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

- El segundo articulado encontrado se especifica en algún grado la perspectiva de género en el que habla como mayor avance de utilizar informes estadísticos para la detección de situación de discriminación, de la elaboración de un programa de acciones positivas ajustado a cada empresa y de conformación de comisiones mixtas para garantizar la igualdad de oportunidades.

Es curioso como se hace una alusión expresa a asegurar que la condición de mujer no sea criterio para despidos...;

“...Se contemplarán medidas para un mayor acceso de mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional. Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar posibles situaciones de discriminación. Se elaborará un programa de acciones positivas ajustado a la situación laboral de cada empresa. Se crearán comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades. Se asegurará que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo. (art.32)...”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

El resto de articulados se ciñen, en la mayor parte de los casos a definir en mayor o menor grado los procedimientos de promoción, y en algunos también el grado de participación de los agentes sociales para asegurar su cumplimiento;

...el acuerdo, fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades. El sistema de clasificación profesional es una de las materias cuya regulación atribuye el Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva y constituye una de las piezas clave sin cuya reforma ágil y flexible resulta imposible implantar los nuevos sistemas de gestión y organización del trabajo, sistemas en los que la movilidad funcional es la norma y el concepto de adscripción al puesto de trabajo algo extraño, obsoleto y ajeno....

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

O son una mera declaración de “intenciones”, definida así por los mismas/os negociadoras/es;

“...que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación la promoción y el desarrollo en su trabajo...”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

No obstante cabe señalar que muchas/os de las/os negociadoras/es explican como aunque el sistema de promoción esté en mayor medida definido, casi siempre entra en “juego” una valoración “subjetiva” por parte de la empresa casi siempre en la parte final que es donde en mayor medida se pueden dar situaciones discriminatorias;

***... te dicen que ha sido mejor en la entrevista pero no sabes en ealidad si lo han elegido por ser hombre o al menos ello ha tenido su peso...
...hay un margen importante dentro de los procesos de promoción que permite casi cualquier cosa dentro de que se cumpla la parte técnica de requerimiento del puesto...***

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

En algunos casos se describe y posibilita esta circunstancia sobre todo para aquellos puestos llamados de “confianza”;

“...El ascenso de los trabajadores/as a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa. ”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

Este hecho supone circunstancia muy determinante en el “techo de cristal”, ya que además este tipo de puestos están muy cercanos o son en sí mismos puestos de toma de decisiones dentro de la empresa.

Hay otro factor detectado en materia de discriminación por sexo, tanto en la promoción como en el acceso y es solicitar requerimientos para un puesto no realmente necesarios que suponen una entrada o barrera para la entrada o promoción de mujeres; la sobrecualificación, pedir para puestos que no requieren cualificación personas con F.P. Ya conocemos la masculinización de especialidades de FP en torno al sector metal, así este hecho es de facto un elemento que impide la entrada y promoción de mujeres al sector.

Otro factor al que hay prestar atención es el que prevalezca como valor de puntuación o definitorio la “antigüedad” para la promoción a un puesto o determinado grupo. Hay que tener presente que a nivel general pero en estos sectores en particular, las mujeres han “entrado” más tarde, con lo que este tipo de elementos constituyen un freno a todas luces para su promoción.

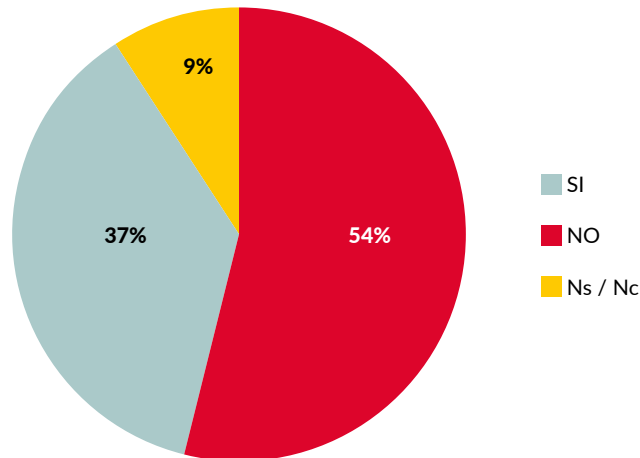
Otro es el que está más presente en todo tipo de sectores, es solicitar para determinados puestos elementos como la “flexibilidad-disponibilidad horaria”, flexibilidad para viajar, etc. que hacen que muchas mujeres por el mayor peso del trabajo familiar y doméstico se autoexcluyan de promocionar o entrar en estos puestos.

6.3.2. Medidas articulado para procurar la igualdad de acceso en la formación.

Muy relacionado con la promoción, el acceso a la formación como elemento imprescindible para la adaptación a los cambios y como vía de promoción y desarrollo personal. Cuando hablamos de doble transformación digital y verde el impacto y las necesidades de adaptación de las plantillas es vital en este momento.

Preguntamos en general por medidas-articulado relativo a la formación o la definición de Planes de Formación;

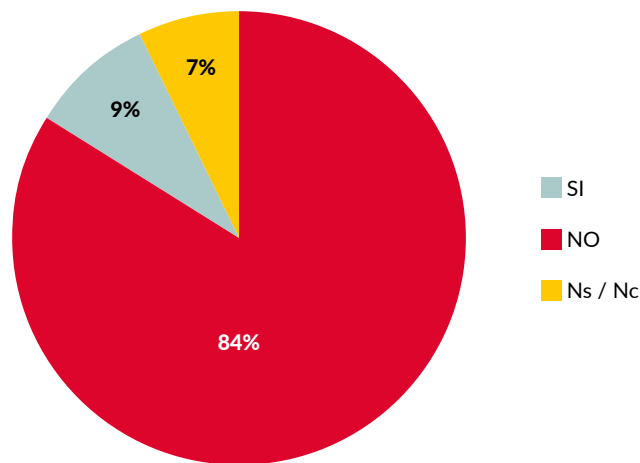
¿Incluye medidas-articulados relativo a la formación o la definición de Planes de Formación?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

Si analizamos el siguiente nivel; acciones positivas para la participación de las mujeres en la formación, el porcentaje de quienes no lo abordan aumenta, concretamente el 84,1% de los convenios afirman no tenerlas;

¿Incluye acciones positivas para la participación de mujeres en la formación?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

Tipo de medidas

Algo más de la mitad de los convenios definen medidas relativas a la formación a Planes de formación en los convenios colectivos. La mayor parte de las/os negociadoras/es expertas/os de la negociación colectiva de empresa señalan que este tipo de elementos se definen dentro de los convenios de empresa, la práctica totalidad incluye planes anuales de formación donde la RLT tiene un margen más o menos de trabajo en su definición y/o puesta en marcha. En el marco de los convenios provinciales se aborda de manera más "general":

"... artículo genérico para fomentar la formación de las personas trabajadoras/es..." "...en cada convenio colectivo están los Planes de formación y la parte social participa en su definición..."

Fuente: Encuesta abierta-entrevista "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

En algunos casos se llega a especificar más haciendo mención al número de horas a la creación de órganos de distintos tipos que aborden el desarrollo de Planes, o específicamente y de manera amplia a la formación en materias concretas como la prevención (teniendo en cuenta que es un sector con elevada peligrosidad sobre todo en algunas ramas);

...se crea una comisión de formación.....se establece una relación de cursos que si la persona realiza fuera de su jornada, por cada 20 horas de curso, se le concede una licencia retribuida de 8 horas...

Fuente: Encuesta abierta-entrevista "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

y si analizamos la perspectiva vemos como una parte del articulado en cuanto al acceso a la formación se queda en una mera declaración de intenciones;

....En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres...

Fuente: Encuesta abierta-entrevista "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

Y en otros casos se incluye la POSIBILIDAD de establecer ventajas (acciones positivas) a favor del sexo menos representado;

.....A tal efecto se podrán establecer ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional...

Fuente: Encuesta abierta-entrevista "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

También se incluyen elementos de conciliación como elemento facilitador del acceso a la formación:

....empresa y representación de las personas trabajadoras deberán acordar medidas que garanticen que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga repercusiones en el empleo o desarrollo profesional de las personas trabajadoras....

Fuente: Encuesta abierta-entrevista "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

Y dentro de los planes de formación en algunos se incluye específicamente formación en materia de igualdad, incluso planes de formación de igualdad específicos.

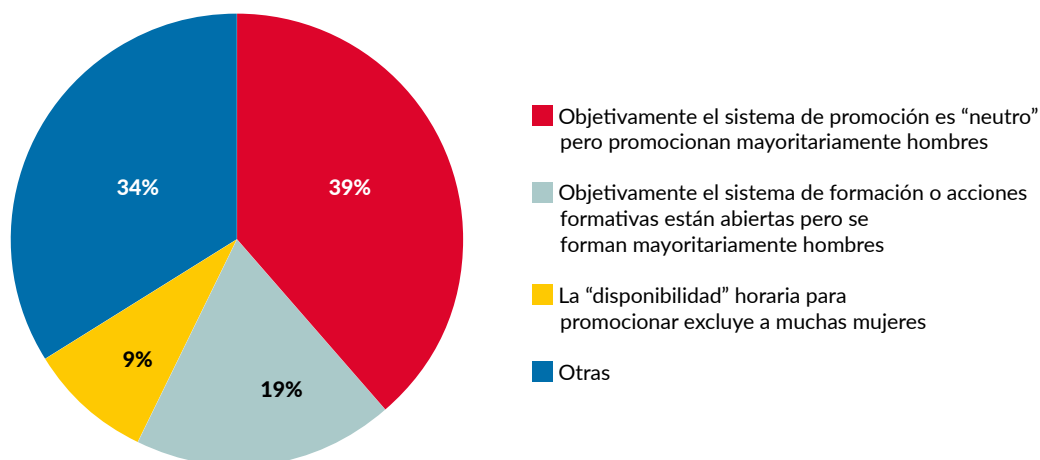
6.3.3. Situaciones discriminatorias en la promoción y en el acceso a la formación

Preguntamos en este tema por dos cuestiones de manera conjunta en cuanto a su percepción sobre situaciones que dan lugar a la menor presencia de mujeres en la formación y en la promoción.

En este sentido las dos respuestas más señaladas evidencian que los hombres promocionan más que las mujeres, opción elegida casi por el 40%, y que están más presentes en la formación, señalada por el 34%.

En este sentido hemos de señalar que estos datos evidencian que en realidad no hay sistemas de promoción o acceso neutros, la realidad es que esos sistemas llevan consigo barreras para el acceso de las mujeres que si bien es cierto no siempre son discriminatorios de manera digámoslo "visible" u "objetiva";

Percepción de situaciones discriminatorias en el acceso a la formación y a la promoción

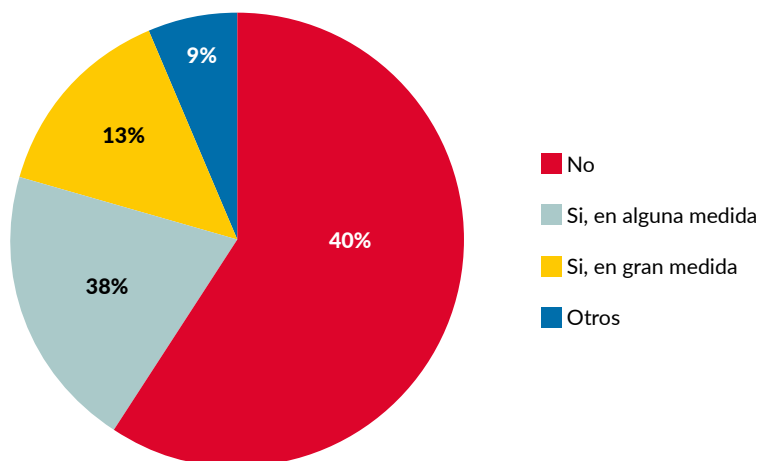


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

6.3.4. Techo de cristal

Último elemento que se construye con gran parte de las circunstancias anteriormente analizadas, el techo de cristal. La cifra, más de la mitad de las/os personas negociadoras/es, concretamente el 51% evidencian el techo de cristal en las empresas que se rigen por el convenio colectivo analizado. También destacar que hay un 40% de personas que señalan no evidenciarlo.

¿Se visibiliza “techo de cristal” en las empresas que se rigen por el citado convenio?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

6.4. IGUALDAD RETRIBUTIVA-BRECHA SALARIAL

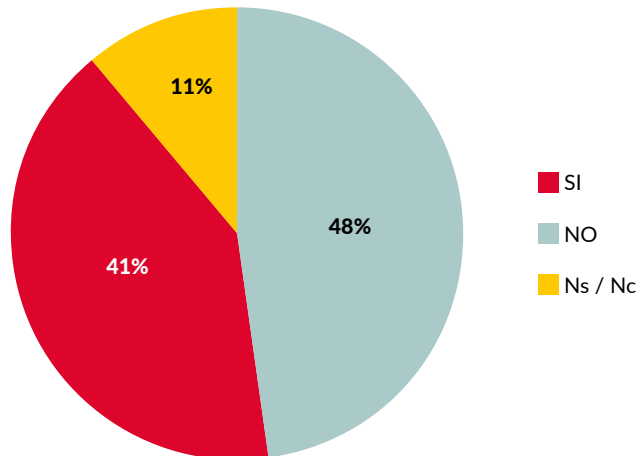
El siguiente punto después de abordar, el acceso, el mantenimiento (estabilidad) y la promoción profesional y el techo de cristal, el siguiente “escalón”, todo ello absolutamente relacionado, la brecha salarial.

Este apartado en concreto se “traza” de la siguiente manera, primero se analiza como se han definido las categorías profesionales del convenio, si se existe alguna acción positiva en este sentido para finalmente recoger la percepción de brecha existente en el ámbito de aplicación del convenio colectivo;

6.4.1. Sistemas de valoración con perspectiva de género de puestos de trabajo

En este punto casi un 50% de los convenios han definido las categorías profesionales siguiendo sistemas de valoración “neutros”. No obstante cuando pedimos que nos especifiquen y aclararen de que manera se ha llevado a cabo, la “cifra” en realidad se hace más pequeña.

¿Se han definido las categorías profesionales del convenio siguiendo sistemas de valoración de puestos con perspectiva de género?

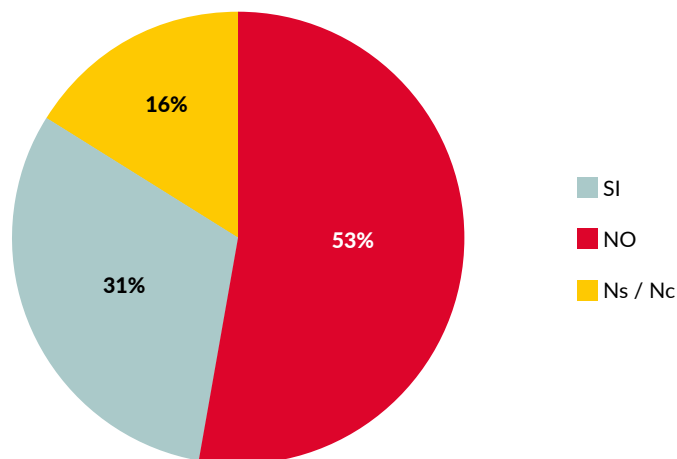


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

En el siguiente punto les pedimos que nos digan si se incluye en el texto del convenio acciones positivas que aborden la igualdad retributiva, más de la mitad afirma con rotundidad que no, un 53%, hay un importante porcentaje que no lo tiene claro y un 31% afirma si contemplarlas.

No obstante como veremos más adelante en la parte cualitativa se ve también en este caso como la mayoría de quienes contestan afirmativamente a esta cuestión tienen desarrolladas acciones positivas en si mismas.

¿Se incluyen acciones positivas que aborden la igualdad retributiva?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

6.4.2. Tipología de medidas implementadas en materia de igualdad retributiva.

Esta pregunta sólo la tenían que contestar quienes hubieran contestado de manera afirmativa a la anterior cuestión. Así podemos ver claramente como la mayor parte del contenido de los convenios en

este sentido se circunscribe a una declaración de intenciones de cumplimiento con que la ley ya dice que hay que cumplir;

“...Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo...”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

En la “declaración de intenciones” en algunos casos se hace mención a los complementos salariales que en muchas ocasiones se convierten en elementos de discriminación salarial;

...Los convenios colectivos del sector en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo...”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

Se hace incluso alusión a cuestiones ya superadas en los marcos regulatorios generales como igual salario para trabajo de igual valor, etc.

La segunda “opción” más observada es hacer referencia al desarrollo de este tipo de acciones positivas en el marco de los planes de igualdad de las empresas, que recordemos a diferencia de los convenios no son “norma”. En otros casos se expone que la definición de categorías se hace con criterios “objetivables” sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

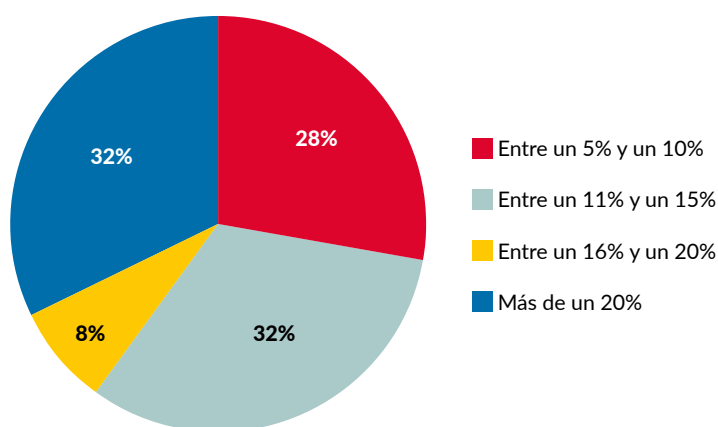
Cabe un amplio análisis en este punto sobre la necesidad de aplicar sistemas de valoración de puestos de trabajo y categorías profesionales con perspectiva de género, ya que en muchos casos los criterios “objetivables” tal y como estamos viendo esconden elementos discriminatorios para las mujeres.

6.4.3. Brecha salarial

Para finalizar este tema preguntamos por la brecha salarial que aproximadamente se da dentro del marco de aplicación del convenio. Lo primero que tenemos que decir es que la mitad de las/os encuestadas/os no contestaron esta cuestión y en segundo lugar decir que en muchos casos a lo largo del trabajo cualitativo se denota que el concepto de brecha salarial no se entiende correctamente y se vincula en no pocas ocasiones a que por trabajo de igual valor o similar se percibe un salario diferente, es decir, con una discriminación directa.

Dicho lo cual pasamos a analizar las cifras, contundentes a pesar de todo lo expuesto.

Brecha salarial observada en el marco de aplicación del convenio



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

Un 32% de personas consideran que la brecha salarial en el ámbito de aplicación de sus respectivos convenios del metal está por encima del 20% y un 32% a situa entre un 11% y un 15%.

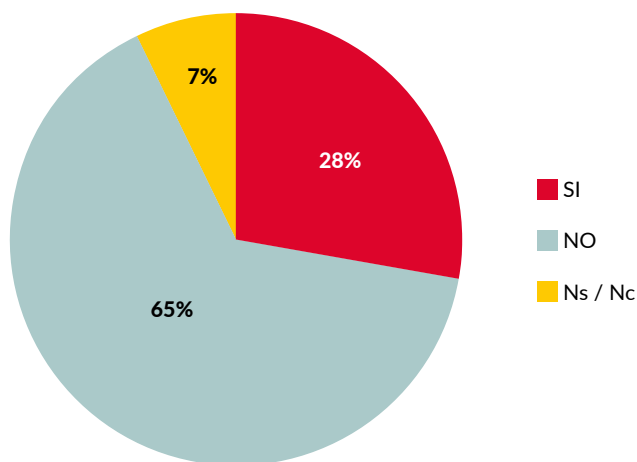
6.5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Este punto se analiza de manera general y también se abordan cuestiones centrales específicas en esta materia relativas a la adaptación de jornada, la reducción de jornada y excedencias.

En este punto al igual que el anterior decir que el concepto de conciliación corresponsable no es un concepto totalmente claro en todos los casos, hay una confusión con respecto al mismo que es importante tener en cuenta para hacer una “lectura” correcta del apartado.

Vamos a analizar punto por punto este apartado comenzando por la parte más general:

¿Existen cláusulas o articulado en materia permisos por encima de lo estipulado en la normativa general?

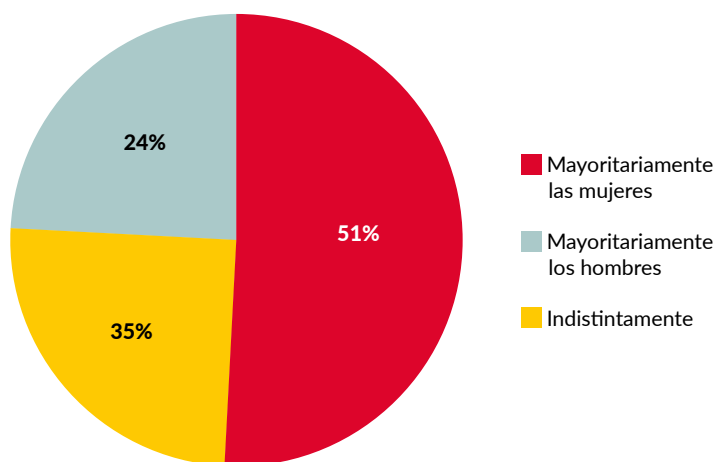


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

Este es el punto en materia de conciliación que según nos indican, más avances respecto a la obligación normativa. Hay en concreto casi un 30% de los convenios mejora la parte de permisos. Lo importante en este punto es ver en concreto que tipo de “supuestos” se mejora.

Y una pregunta fundamental para testar a grosso modo en que medida estamos trabajando la parte de la conciliación CORRESPONSABLE, y en este sentido los resultados nos indican que mayoritariamente, según lo percibido por las personas responsables de la negociación colectiva en los territorios y conocedores de lo que acontece en el día de las empresas, la mujeres son las que mayoritariamente se acogen a este tipo de permisos, un 51% de las personas entrevistadas así lo señala. Es importante recalcar también que un 25% afirma que se acogen a los permisos indistintamente hombres y mujeres.

¿Quién se acoge mayoritariamente a estos permisos?



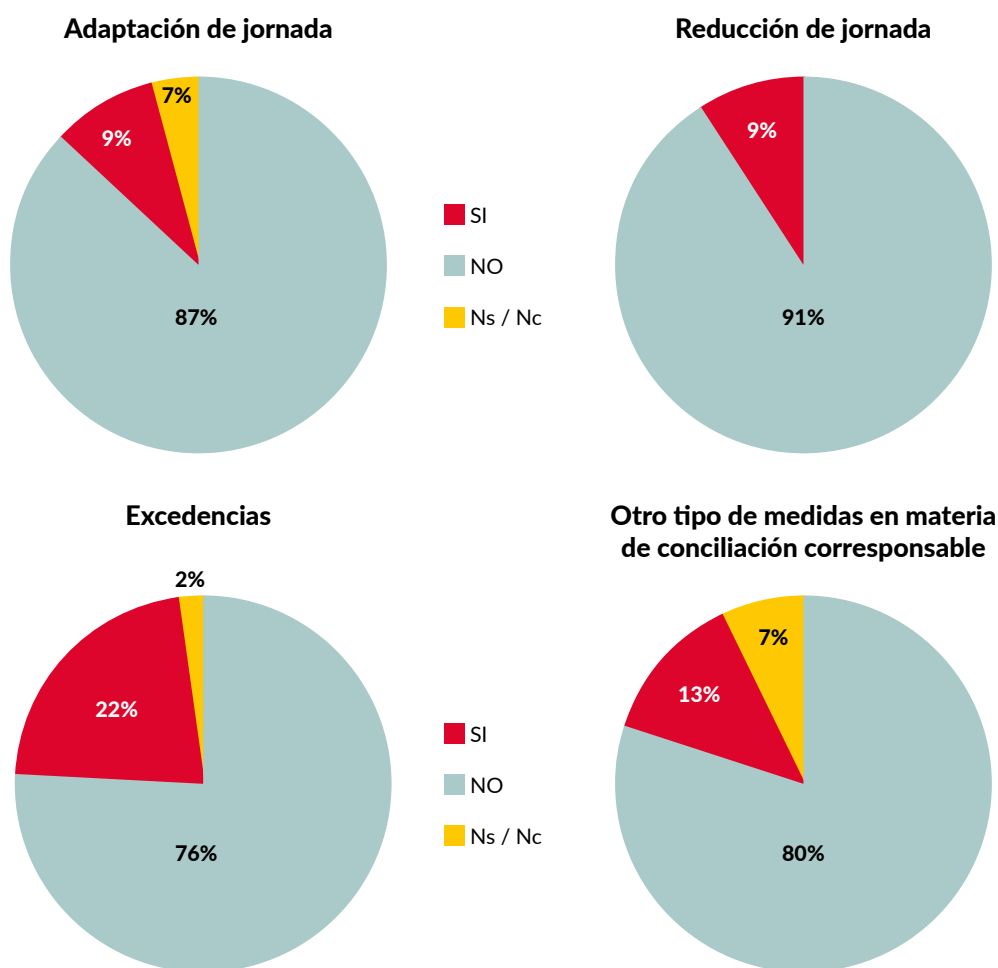
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

6.5.1. Clausulas-articulados en materia de conciliación corresponsable

En este punto vamos a ver de manera específica si existe en el marco de los convenios articulado y/o medidas que supongan una mejora del marco cuestiones también centrales; la adaptación de jornada, la reducción de jornada, las excedencias y de manera general cualquier otra cuestión que se mejore en materia de conciliación corresponsable.

A golpe de vista con la referencia gráfica vemos como la gran mayoría de los convenios no desarrolla mejoras a este respecto. El tema sobre el que a priori se definen más mejoras es en materia de excedencias, donde el 22% afirma incluirlas, y por el contrario en materia de jornada es donde menos “avances” se plantean, en el caso de la adaptación el 87% no incluye supuestos que supongan una mejora, y en el caso de la reducción de jornada este porcentaje sube al 91%.

No obstante una vez “leídas” las cifras es interesante analizar en que aspectos concretos se supera la norma.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

6.5.2. Tipología de medidas en materia conciliación corresponsable

El Estatuto de los Trabajadores recoge las medidas mínimas en materia de conciliación corresponsable a través de permisos retribuidos , excedencias, reducciones de jornada , adaptación de jornada, lactancia....

Y los convenios colectivos pueden mejorar estas medidas en función de las personas trabajadoras a las que representan.

Haciendo un análisis de las medidas de conciliación recogidas en los distintos convenios colectivos podemos decir que hay medidas que se plasman en el convenio pero son un calco del estatuto de los trabajadores y por lo tanto no mejoran. Son medidas referidas en su mayoría al cuidado del menor. Adaptación de jornada por cuidado de menor, excedencia por cuidado de menor o reducción de jornada por cuidado del menor;

“...Procedimiento de solicitud 1. La persona trabajadora solicita por escrito al empleador la adaptación de la jornada, con explicación motivada y justificación documentada sobre la medida que solicita, derivada de una situación de hecho real y que su situación laboral actual no le permite la conciliación de la vida familiar y laboral, desde una perspectiva razonable y proporcional en relación con la capacidad organizativa y productiva de la empresa 2. La empresa debe contestar a la solicitud de la persona trabajadora en el plazo de 30 días. El empleador deberá pronunciarse sobre la aceptación o no de la medida y en su caso proponer otra alternativa a la realizada por la persona trabajadora, siempre en un marco de buena fe contractual bilateral. En caso de respuesta denegatoria, este ha de fundamentarse en razones de carácter objetivo que inciden negativamente en el nivel organizativo y productivo. 3. Durante el proceso, la empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida. Conforme a Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 4. Notificada la respuesta por escrito a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de 15 días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia. 5. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, serán resueltas por los mecanismos del orden social legalmente previstos para ello. 6. En el caso de que no exista respuesta por parte de la empresa, se considerará aceptada dicha adaptación...”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

“...los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa...”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

Sin embargo sí que se recogen medidas que mejoran el Estatuto de los Trabajadores en distintas circunstancias siendo las más significativas entre otras;

- Para ir al médico o para acompañar hasta familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad;

“...Asistencia a consulta médica general o de cabecera; por 16 horas anuales. Este derecho podrá ser utilizado, además de para la propia persona trabajadora, para el acompañamiento de consulta médica o

de especialista, a cónyuges, familiares ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o para asuntos escolares para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las 16 horas por empleado/a y año...”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

- Excedencias forzosas de duración inferior a cuatro meses para cuidados justificados de familiares;

“...ARTÍCULO 16º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR MOTIVOS PERSONALES JUSTIFICADOS.- Tendrán derecho a un permiso de excedencia por un máximo de 4 meses, asimilada a una excedencia forzosa, y por tanto con reingreso automático, previa petición, y consensuado con la empresa cuando la soliciten por los siguientes motivos: • Cuidados de familiares de primer grado por enfermedad grave. Adicionalmente las empresas estudiarán las peticiones de excedencia fundamentadas en la necesidad de la persona que cursa la petición de llevar a cabo formación reglada, para lo que deberá estar matriculada...”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

- Excedencias voluntarias en donde se reserva tu puesto de trabajo durante el primer año de la misma;

“...El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente...”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

Finalmente también se incluyen medidas que son sólo una declaración de intenciones en materia de flexibilidad para adaptar jornadas a motivos de conciliación;

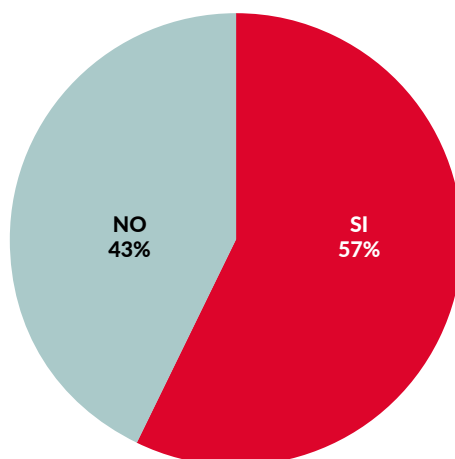
“...ARTÍCULO 57º.- ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. se promoverá la utilización de la Jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresa...”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

6.6. PROTOCOLO DE ACOSO

La norma establece que las empresas tengan, independientemente de su tamaño, un protocolo en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de género. En este sentido es importante que desde el marco de los convenios se definina un marco concreto en esta materia. Los datos nos dicen que sólo un 57% de los convenios desarrollan esta materia en su articulado.

¿Cuenta el convenio con un protocolo o tiene definida alguna clausula en materia de acoso sexual y acoso por razón de género?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

6.6.1. Protocolos definidos en materia de acoso

En muchos casos se aborda de manera "completa" esta cuestión; desde la parte de declaración de intenciones, los objetivos concretos del articulado, pasando por la definición de conceptos haciendo alusión a la legalidad vigente, muy importante en esta materia, por la determinación de medidas preventivas, elemento fundamental, hasta la parte más desarrollada y común a la mayoría, la definición concreta de protocolos de actuación. Y en todo ello se concreta la participación de la RLT.

El protocolo de actuación se define en muchos casos de manera detallada, con protocolos iniciales y plazos para su ejecución. En varios de ellos el protocolo es similar ya que se referencia a un marco de convenio superior. Y en algunos de ellos también se hace alusión a la creación de un Comisión "ad hoc" específica para el abordaje de esta cuestión.

Es una de las partes aquí analizadas que más se desarrolla en el marco de la negociación colectiva;

Exponemos a modo de ejemplo uno de los más completos;

"...Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio. 1. Declaración de Principios. ... la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal... la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo....y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso....."

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. acuerdan el siguiente protocolo: 2. Ámbito personal. El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio. 3. Definiciones y medidas preventivas. a) Acoso moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva b) Acoso sexual..... De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo,c) Acoso por razón de sexo....d) Actos discriminatorios: siendo los mismos objetos de prohibición expresa e) Medidas preventivas: Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes: 1. Sensibilizar....2. Respetar el principio de no tolerar estas conducta..... 3. Establecer el principio de corresponsabilidad 4. Definir programas formativos y/o de comunicación, 4. Procedimiento de actuación Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores. a) Principios del procedimiento de actuación. –El PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento....Garantía de confidencialidad...–Prioridad y tramitación urgente.....Investigación..... Garantía de actuación Indemnidad frente a represalias, Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.....El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo... que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas: 1. Directamente por la persona afectada. 2. A través de los representantes de los trabajadores. 3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. d) Instrucción----. Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.Procedimiento previo..... f) PROCEDIMIENTO FORMAL: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días..... g) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora,.....h) Asistencia a las partes....i) Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente..”

Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

En otros casos se explica que la parte de protocolos de acoso se desarrolla en el marco de los planes de igualdad, y también aunque en menor medida, que se cuenta con asesorías externas que se encargan en gran parte de la parte de investigación y la determinación de la ejecución final.

Recalamos en este punto la importancia que estas cuestiones estén en el marco de los convenios lo más definida posible ya que son “norma” para su ámbito de aplicación y la necesaria participación de la RLT.

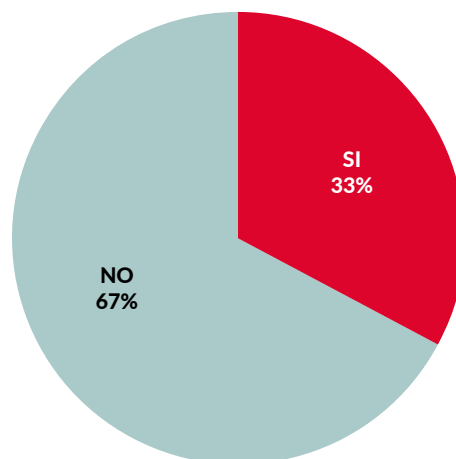
6.7. SALUD LABORAL

En este apartado se analiza en concreto el desarrollo de cláusulas en materia de salud laboral específica para la salud de las trabajadoras y cuestiones concretas que están muy presentes en la actualidad como los riesgos psicosociales, el teletrabajo y el derecho a la desconexión con una afección con perspectiva de género importante.

6.7.1. Clausulas-articulado en materia de salud laboral específica para las mujeres

Lo primero los datos, casi un 70% de los convenios aquí analizados no contempla articulado específico que aborde la protección de la salud de las trabajadoras;

Articulado específico en materia de protección de la salud de las mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

La mayoría de los que si desarrollan esta parte lo hacen en las materias concretas de protección en la maternidad y la lactancia, incluyéndose la evaluación específica de riesgos, la valoración del nivel de exposición así como las medidas a tomar, adaptación-cambio de puesto o baja. En algunos como el caso concreto que expone se insta a las empresas a tener un listado de puestos exentos de riesgo para estas situaciones. En otros se definen protocolos concretos de actuación.

“...en todos aquellos puestos de trabajo en los que haya trabajadoras, será obligatorio evaluar de manera específica los riesgos de embarazo y lactancia y deberá hacerse en un plazoEn aquellos casos de embarazo o lactancia, la empresa estará obligada a valorar el nivel de exposición a riesgos de la trabajadora y establecerá las posibles medidas a tomar (viabilidad de que continúe en ese puesto de trabajo, las medidas que habría que tomar para adaptar eses puesto a la situación concreta de embarazo y lactancia, cambio de puesto de trabajo o baja). Para adoptar esta decisión de una manera más efectiva y rápida es idóneo que en las empresas exista un listado de puestos exentos de riesgo para estas situaciones....”.

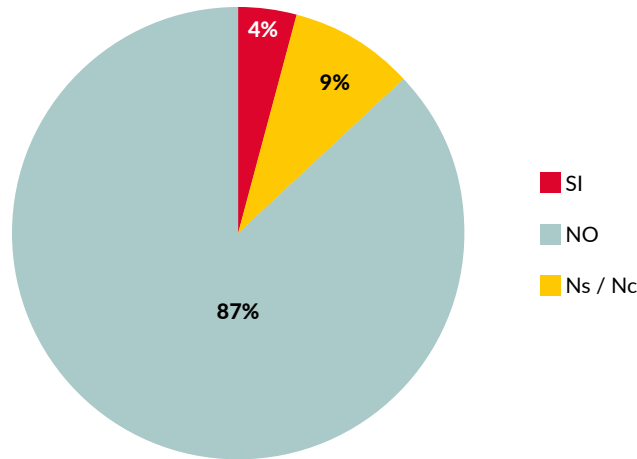
Fuente: Encuesta abierta-entrevista “La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género”.

6.7.2. Cláusulas-articulado en materia de riesgos psicosociales y derecho a la desconexión

El 87% de los convenios, tal y como podemos ver gráficamente, no hace referencia específica a los riesgos psicosociales, un tipo de riesgos con incidencia específica desde el punto de vista de género.

Los convenios que lo tienen referenciado se limitan a exponer lo establecido por ley en esta materia y en los mejores casos se especifica el uso del método ISTAS 21;

¿Existe algún articulado que haga referencia a los riesgos psicosociales?

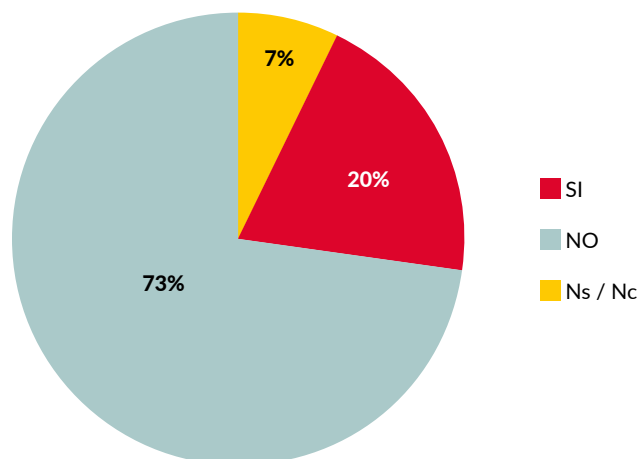


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

No obstante en muchos casos señalan el margen de mejora que hay en esta materia sobre todo en la actualización de las evaluaciones y la puesta en marcha de medidas correctoras.

Pasamos al tema de la desconexión, relacionada directamente con la exposición a los riesgos de tipo psicosocial. En este sentido decir que hay una mayor referencia en los convenios colectivos, en concreto un 20% de los aquí analizado lo contempla en alguna medida;

¿Existe articulado que trate el derecho a la desconexión?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

¿De qué tipo de articulado estamos hablando? Algunos señalan que se especifica su desarrollo en una Comisión de trabajo. Y en la mayor parte de los casos se define en concreto 3 cuestiones; en qué consiste ese derecho, que se debe informar y sensibilizar sobre el mismo a las personas trabajadoras, y que nadie puede ser sancionado por ello;

... Desconexión digital. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten. Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa....

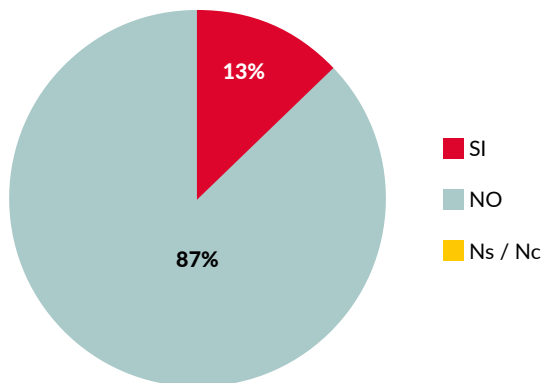
Fuente: Encuesta abierta-entrevista "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

En otros casos se explica que se hace una referencia a la norma e incluso en otros casos dicha referencia es literalmente más "laxa". Algunas personas ponen abiertamente de manifiesto que de facto en muchos casos el derecho a la desconexión ni se posibilita ni se cumple.

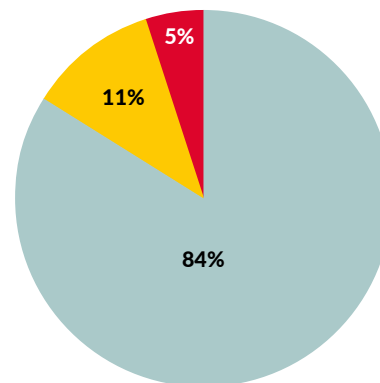
6.7.3. Cláusulas-articulado en materia de regulación del teletrabajo

Este tema se analiza a nivel general desde la óptica de mejorar el marco general, y a nivel específico desde una perspectiva de género;

¿Existe algún articulado-cláusula que regule el teletrabajo mejorando la normativa general?



¿Se ha abordado el teletrabajo desde una perspectiva de género?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

Tal y como podemos ver, teniendo presente que el tema del teletrabajo ha sido relativamente reciente motivado por la Covid-19, el 87% de los convenios no incluyen mejoras en este tema, sólo el 13% de los convenios analizados lo hacen. Y la perspectiva de género en este sentido es prácticamente "testimonial", solamente un 5% manifiestan haberla incluido.

Pero ¿En qué se ha avanzado en materia de teletrabajo? Sobre todo las mejoras están referenciadas a la compensación por los gastos que implica el desarrollo del trabajo en el hogar.

También es necesario comentar que algunas personas afirman que en algunos convenios se han firmado cláusulas que son más restrictivas.

Y en el caso de la aplicación de la perspectiva de género se señala que se ha dado prioridad en el teletrabajo a aquellas personas con hijas/os menores a cargo.

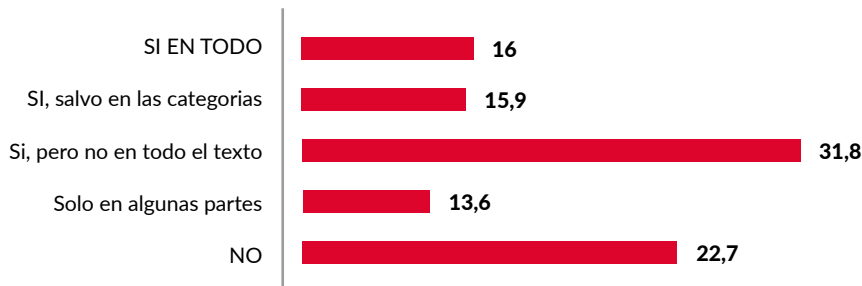
6.8. LENGUAJE INCLUSIVO

Esta cuestión la abordamos desde el texto que se utiliza en el convenio mismo, hasta la referencia del uso del lenguaje como contenido del mismo de aplicación en las empresas.

En este sentido decir que la mayoría de los convenios utilizan un lenguaje inclusivo pero no en todo el texto es así para un 31,8%, sólo un 16% lo utiliza en todo el texto, hay un 15,9% que dice utilizarlo en todas la partes salvo en la definición de categorías.

No obstante en las entrevistas nos han trasladado que en el registro del convenio se revisa especialmente este tema con lo que ha propiciado mucho un cambio importante en este sentido.

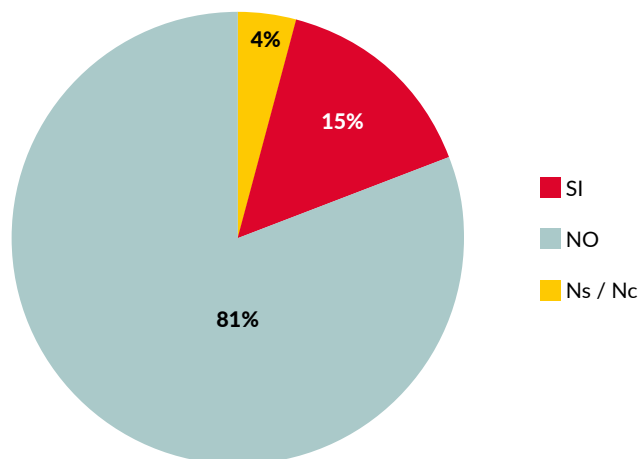
El texto del convenio utiliza un lenguaje inclusivo



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

La siguiente cuestión es analizar si en el convenio se regula la utilización del lenguaje inclusivo en el marco de aplicación del mismo, así vemos como la gran mayoría no lo regula, concretamente un 80,4%. Sólo un 15,2% de los convenios analizados contemplan su regulación. Quienes lo regulan lo hacen y se especifica en cuanto a lo comunciacion verbal y escrita, otros se ciñen a describir una declaración de intenciones en este sentido.

¿Existe algún articulado que hable del uso del lenguaje inclusivo?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "La Negociación Colectiva en el sector metal con perspectiva de género".

7. NIVEL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD: PLANES, PROTOCOLOS DE ACOSO Y REGISTRO RETRIBUTIVO

Pasamos a abordar el marco de las empresas, y la negociación colectiva en este marco, centrándonos en analizar una cuestión fundamental en este momento; el nivel de cumplimiento que están teniendo en materia de implementación de Planes de Igualdad, Protocolos de acoso y Registro y auditorías Retributivas.

7.1. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

Universo: Empresas de metal de más de 100 personas trabajadoras.

Nº de cuestionarios: 200 cuestionarios.

Trabajo de campo: El envío de cuestionario se hizo a través de dos vías: correo electrónico a todas la RLT de CCOO de Industria del sector de empresas de 100 trabajadoras/es. A través de la red de contactos de las/os delegados/as de CCOO de industria. A través grupos de Whatapp de RLT del sector a través de las Comunidades Autónomas.

Fechas del trabajo de campo: Diciembre- 2021-Abril 2022.

Universo: 10.731 (a partir de 10 trabajadoras/es, datos disponibles DIRCE 2020)

Nº Cuestionarios: 200

Margen de Error: 7%

Nivel de confianza: 93%

Herramienta: google forms

7.1.1. Perfil de las empresas analizadas: por CC.AA.

El estudio abarca prácticamente todas las CC.AA. Las CC.AA. con un mayor número de empresas analizadas Cataluña con un 21%, Madrid y Aragón con un 16%. Hay que destacar que un 9,2% de las empresas sometidas a análisis están presentes en más de una C.A.

EMPRESAS POR C.A.		Frecuencia	Porcentaje
	Cataluña	41	21,0
	País Valenciano	8	4,1
	Madrid	32	16,4
	Galicia	8	4,1
	Cantabria	13	6,7
	Aragón	33	16,9
	Asturias	2	1,0
	Castilla La Mancha	4	2,1
	Andalucía	7	3,6
	País Vasco	11	5,6
	Navarra	7	3,6
	Castilla León	9	4,6
	Extremadura	2	1,0
	Presente en más de una C.A.	18	9,2
	Total	195	100,0
Perdidos*	Sistema	5	-
Total		200	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

*Son encuestas que no han respondido a la pregunta en concreto.

7.1.2. Perfil de las empresas analizadas: por TAMAÑO

Exactamente la mitad de las empresas analizadas tienen entre 150 y 500 trabajadores. Las empresas de hasta 150 trabajadores, las más pequeñas, suponen el 21,4%, y las más grandes, las que tienen más de 1000 trabajadoras/es son el 15,8%.

El presente análisis incluye tal como estamos evidenciando, empresas de distinta tipología desde el punto de vista su tamaño, rama de actividad, y ubicación.

EMPRESAS POR TAMAÑO		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Menos de 100 trabajadoras/es	22	11,2
	Entre 101 y 149 trabajadoras/es	20	10,2
	Entre 150 y 249 trabajadoras/es	46	23,5
	Entre 250 y 500 trabajadoras/es	52	26,5
	Entre 500 y 1000 trabajadoras/es	25	12,8
	Más de 1000 trabajadoras/es	31	15,8
	Total	196	100,0
Perdidos	Sistema	4	-
Total		200	-

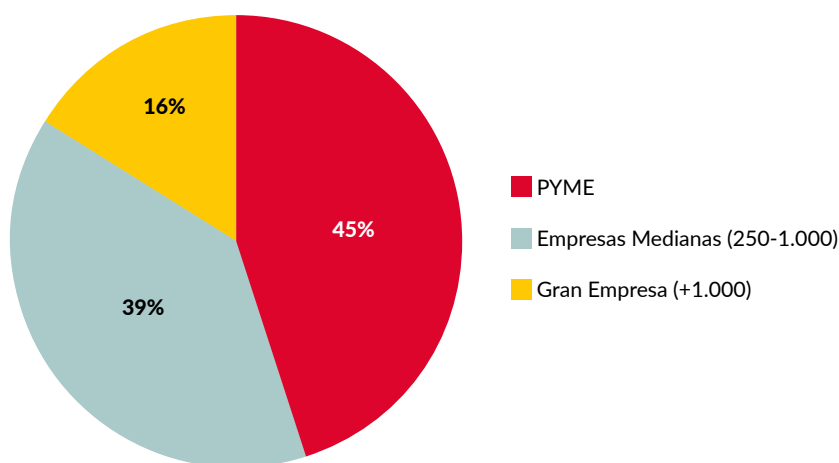
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

Vamos a agrupar por grandes grupos: empresas PYME (hasta 250 trabajadoras/es), empresas “medianas” (251-1000) y gran empresa (+ de 1000) para poder hacer “cruces” con las cuestiones más relevantes con mayor nivel de fiabilidad;

EMPRESAS POR TAMAÑO-GRANDES GRUPOS		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	PYME	88	44,9
	EMPRESAS MEDIANAS (250-1000)	77	39,3
	GRAN EMPRESA (+1000)	31	15,8
	Total	196	100,0
Perdidos	Sistema	4	-
Total		200	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad”.

Empresa por tamaño



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad”.

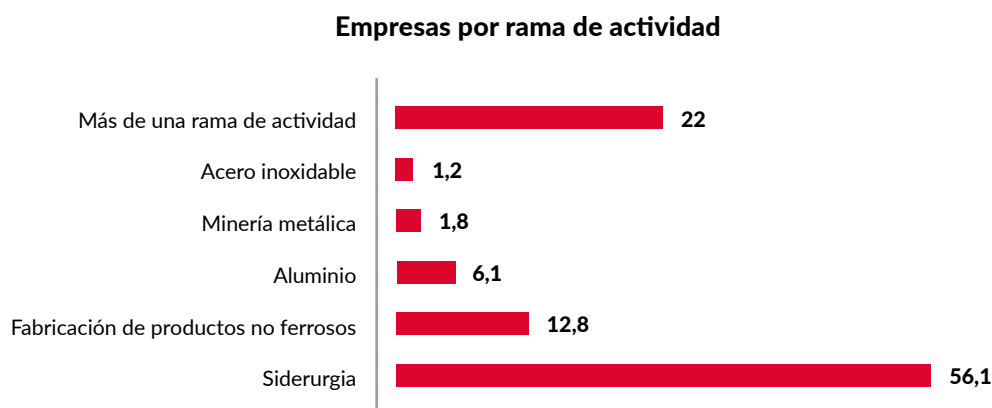
Tal y como podemos observar gráficamente el grueso de las encuestas se corresponden a empresas pymes, concretamente está suponen el 45%. Las medianas suponen un 39%, con una presencia importante también dentro de la muestra, y las más grandes son un 16%.

7.1.3. Perfil de las empresas analizadas: RAMAS DE ACTIVIDAD

Con esta información queríamos contrastar que el presente análisis aglutina gran parte de las ramas de actividad en torno al sector metal. La rama que aglutina al mayor número de cuestionarios es siderurgia, concretamente un 56,1% de las respuestas corresponden a esta actividad. Destacar también que un 22% de las respuestas se corresponden a empresas que incluyen varias ramas de actividad. La segunda rama de actividad concreta más presente en el análisis, fabricación de productos no ferrosos con un 12,8% de respuestas;

EMPRESAS POR TAMAÑO		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siderurgia	92	56,1
	Fabricación de productos no ferrosos	21	12,8
	Aluminio	10	6,1
	Minería metálica	3	1,8
	Acero inoxidable	2	1,2
	Más de una rama de actividad	36	22,0
	Total	164	100,0
Perdidos	Sistema	36	-
Total		200	-

Lo vemos gráficamente:



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

7.2. NIVEL DE CUMPLIMIENTO CON LA APLICACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Empezaremos recordando que la totalidad de las empresas aquí analizadas están obligadas a tener un Plan de Igualdad.

7.2.1. Nivel de desarrollo de los planes de igualdad

Debido a que las circunstancias pueden ser muy diversas y necesitamos "afinar" para saber lo que está pasando realmente con los planes de igualdad hemos introducido opciones de respuesta diversas.

Sólo un 28,4% manifiesta tener un Plan de igualdad vigente, un 14,% está en la fase de diagnóstico, un 9,6% está en fase de negociación, y un 5,6% está a punto de finalizarlo. Todos ellos diríamos tienen o están en proceso de trabajo "avanzado".

En la parte de quienes o no tienen plan o se encuentran "lejos" de desarrollarlo; un 17,8% afirma que lo tiene que actualizar, un 9,1% no lo ha empezado a negociar, y un 4,6% afirma que la empresa se niega a negociarlo.

En una situación "intermedia", quienes han constituido la Comisión de igualdad, sólo un 1%.

¿TENEIS UN PLAN DE IGUALDAD?		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Estamos a punto de finalizarlo	11	5,6
	Sí pero lo tenemos que actualizar	35	17,8
	Todavía no, estamos en la fase de diagnóstico	29	14,7
	Sí, contamos con un Plan todavía vigente	56	28,4
	No, lo tenemos que tener pero todavía no hemos empezado a negociarlo	18	9,1
	Todavía no, estamos en la fase de negociación y acuerdo de medidas	19	9,6
	Estamos la Constitución de la Comisión de Igualdad	2	1
	Ns/Nc	7	3,6
	No, la empresa de momento se niega a empezar a trabajarlo	9	4,6
	Otros	11	5,6
Total	197	100,0	
Perdidos	Sistema	3	-
		200	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

Con esta doble diferenciación con respecto a la situación con el Plan de igualdad hemos creado una nueva agrupación;

¿TENEIS UN PLAN DE IGUALDAD?		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si tienen plan o están en proceso	115	58,4
	No tienen plan o están "lejos" de tenerlo	64	32,5
	Ns/Nc	7	3,6
	Otras	11	5,6
	Total	197	100,0
Perdidos	Sistema	3	-
Total		200	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

Podemos decir que un 58,4% de las empresas tienen un Plan de Igualdad o están en proceso de trabajo. Un 32,5% no lo tiene o todavía no lo prevé trabajar. Recordar que sólo un 28,4% tiene un Plan vigente, en este sentido señalar que más de la mitad de las empresas tienen más de 250 trabajadoras/es, es decir el tiempo transcurrido desde la obligación normativa en ese caso ha sido muy amplio como para poder tener un Plan de Igualdad. Y es que las que menos tiempo han tenido desde la obligación normativa, empresas de hasta 149 trabajadoras/es (siguiendo la división por tamaño del presente cuestionario), sólo suponen el 20% de esta muestra.

Estas cifras sin duda ratifican un bajo nivel de implementación de planes de igualdad.

Desarrollo de Planes de igualdad por tipo de empresa;

Es importante ver a nivel general el nivel de implementaciones de Igualdad pero resulta imprescindible ver si está habiendo diferencias en función al tipo de empresa, y también verlo a nivel de territorios.

Para ello cruzamos el desarrollo de Planes de igualdad por tamaño y rama de actividad Presentamos primero el detalle de los datos;

DESARROLLO DE PLANES DE IGUALDAD POR TAMAÑO DE EMPRESA

DESARROLLO DE PLANES DE IGUALDAD	SI TIENEN PLAN O ESTÁN EN PROCESO	NO TIENEN PLAN O ESTÁN "LEJOS" DE TENERLO	NS/NC	OTRAS
PYME	55,7%	31,8%	6,8%	5,7%
TAMAÑO EMPRESA EMPRESAS MEDIANAS (250-1000)	61,0%	32,5%	1,3%	5,2%
GRAN EMPRESA (+1000)	58,1%	35,5%	0,0%	6,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad". *Porcentaje de fila.

DESARROLLO DE PLANES DE IGUALDAD POR TAMAÑO DE EMPRESA

	SI TIENEN PLAN O ESTÁN EN PROCESO	NO TIENEN PLAN O ESTÁN "LEJOS" DE TENERLO	NS/NC	OTRAS
SIDERURGIA	58,2%	34,1%	4,4%	3,3%
RAMAS DE ACTIVIDAD FABRICACIÓN DE PRODUCTOS NO FERROSOS	61,9%	23,8%	0,0%	14,3%
MÁS DE UNA RAMA DE ACTIVIDAD	47,2%	50,0%	0,0%	2,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad". *Porcentaje de fila. Se pierde fiabilidad por el escaso número de encuestas en aluminio, minería metálica, zinc y acero inoxidable es por ello que se han desahogado de la tabla de resultados.

Curiosamente no hay grandes diferencias, como cabría esperar, en función al tamaño de empresa si tenemos en cuenta la "progresividad" de la obligación de la implementación de Planes de Igualdad en

función al tamaño de empresa. Es más, las empresas medianas tienen en mayor proporción un mayor desarrollo de Planes de Igualdad que las grandes.

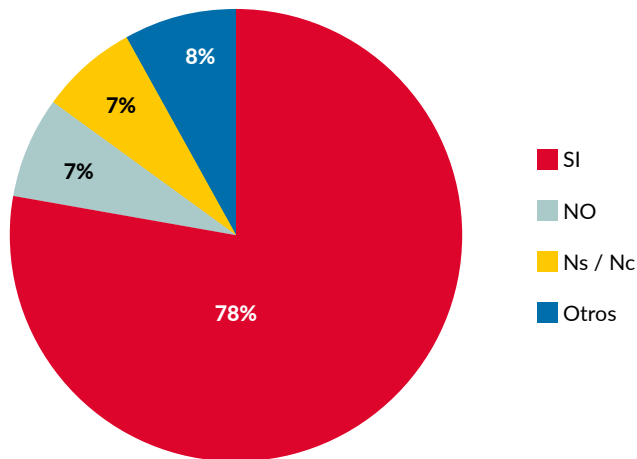
Por rama de actividad tampoco hay grandes diferencias pero si podemos decir que la rama de fabricación de productos no ferrosos es donde encontramos un mayor porcentaje de implementación desde planes de igualdad.

7.2.2. Participación de la RLT en la elaboración del Plan

Tal y como podemos ver en la gráfica la gran mayoría de quiénes han contestado el cuestionario señalan que han participado en la negociación de los planes, concretamente un 78%, tal y como obliga la misma norma. Significativo ese 7% que afirma no haberlo hecho, ello denota a todas luces un incumplimiento de dicho marco legal. El 8% restante señala en concreto cuestiones sobre todo relativa a que no se les ha dejado participar como sindicato, que sólo han participado otros sindicatos, un hecho también preocupante.

Este punto de participación obligado por la norma, y la falta de la “calidad” del mismo, está como podemos ver a lo largo del informe, en la raíz de los problemas en cuanto a la ejecución, puesta en marcha y evaluación de los planes de igualdad.

¿Se ha negociado el plan con la RLT?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad”.

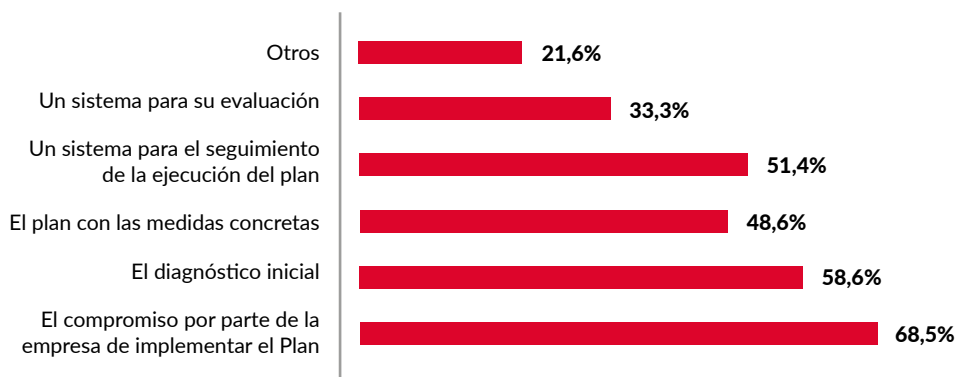
Hemos querido ahondar en la “calidad” de dicha participación; la valoración media en una escala de 1 a 10 sobre el nivel de participación de la RLT es de 6,75. Una buena valoración de su propia participación.

LA VALORACIÓN DEL NIVEL DE PARTICIPACIÓN DE LA RLT EN LOS PLANES DE IGUALDAD EN UNA ESCALA DE UNO A 10 de media es de 6,75, podríamos decir un “bien alto”.

7.2.3. Elementos que incluye el Plan de igualdad

Analizamos en este punto si el plan contiene elementos importantes para asegurar su implementación, seguimiento y evaluación;

¿Se ha negociado el plan con la RLT?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

Tal y como podemos ver en la gráfica, los elementos que contienen más de la mitad de los planes son por orden de "consenso"; el compromiso por parte de la empresa de implementar el plan, así lo señalan casi el 70%, el diagnóstico inicial por casi un 60%, un sistema de seguimiento de la ejecución del plan, incluido en el 51,40% de los casos, y un plan con las medidas concretas señalado por el 48,60%.

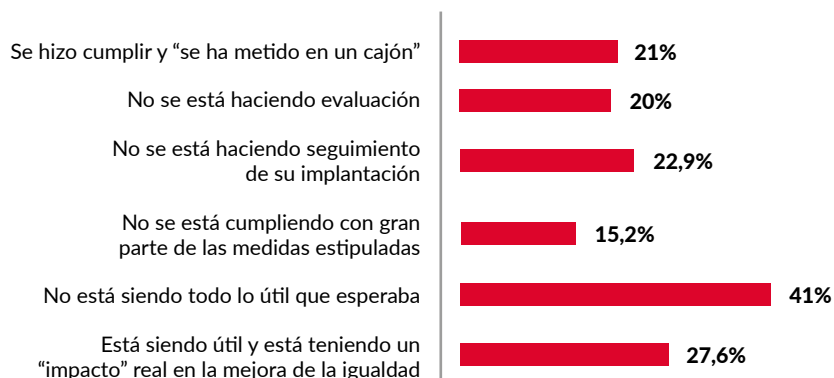
Decir a este respecto que hay un porcentaje muy bajo de planes que contemplen un sistema para su evaluación solamente un 33% lo contienen.

A la vista de los datos podemos decir que los planes de igualdad vinculados al sector metal aquí analizados carecen en algunos casos, de elementos muy importantes para posibilitar un desarrollo eficaz y eficiente de los mismos.

7.2.4. Valoración de los planes

Una vez analizado el nivel de implementación de los planes y los elementos estructurales que incluyen, pasamos a recoger las valoraciones que hacen sobre la utilidad de los mismos, en primer lugar abordaremos la valoración que hacen quienes tienen un plan vigente.

En el caso de quienes tienen vigente el Plan, ¿Qué valoración haces de la utilidad del mismo? *Multirespuesta, porcentaje de respuesta



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

En este sentido diremos que los resultados no son positivos; la opción más señalada es “que no está siendo todo lo útil que esperaba”, respuesta en la que confluyen un 41% de quienes han contestado esta pregunta. La segunda opción más señalada, a mucha distancia de consenso con respecto a la anterior, señalada en concreto por un 27,60%, es que “está haciendo útil y está teniendo un impacto real en la mejora de la igualdad”. Casi con el mismo porcentaje de consenso la tercera opción, “no se está haciendo un seguimiento de su implementación”, y con un porcentaje similar a este último, “no se está haciendo una evaluación”, y “se hizo para cumplir y se ha metido en un cajón”, datos todos ellos que evidencian una situación cuanto menos preocupante.

Es importante diseñar los planes pero es imprescindible que estos cumplan los objetivos para los que ha sido diseñado.

VALORACIÓN “cuantitativa” media de la utilidad del Plan:

Quienes tienen el Plan vigente hacen una valoración media de la utilidad del plan: 5,44. Digamos que aprueba “justo”.

Para quienes están en proceso de elaboración, la valoración de las expectativas respecto a la utilidad e impacto en la mejora de tu empresa como entorno igualitario: 5,83

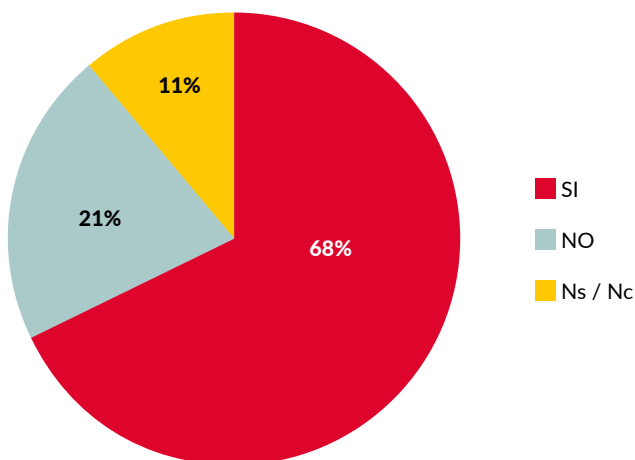
Podemos afirmar que la percepción sobre la utilidad de los planes de igualdad no es buena y las expectativas que tienen quienes están en pleno proceso de desarrollo tampoco es muy alta. Valoraciones en consonancia con las valoraciones cualitativas recogidas en la gráfica anterior.

Valoración diferencial por tamaño de empresa: hay diferencias de hasta un punto de valoración media; las/os delegadas/os que mejor valoran la utilidad de los Planes son las/os de las grandes empresas, con una valoración media de 6,05, quienes la puntúan más bajo la RLT de la PYME con un 5. Y las medianas se quedan en una posición media; un 5,48.

7.3. NIVEL DE CUMPLIMIENTO CON LA APLICACIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE ACOSO

Comenzamos por hacer una valoración del nivel de cumplimiento en esta materia. Recordemos que estos protocolos son obligatorios en todas las empresas independientemente de su tamaño;

¿Cuenta su empresa con un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad”.

Resultado concluyente también entorno a un 32% de empresas a pesar de la obligación normativa, no cuentan con un Protocolo de acoso en las empresas de la industria del metal en España.

Por tamaño de empresa: diferencias más significativas que en el caso de los planes. En las grandes empresas un 90,3% tienen protocolos, el porcentaje más alto, que se va reduciendo conforme lo hace el tamaño de empresa; en las empresas medianas, el nivel de cumplimiento es del 71%, y el de la PYME del 57%, un dato muy preocupante el de la PYME.

EXISTENCIA DE PROTOCOLOS DE ACOSO POR TAMAÑO DE EMPRESA

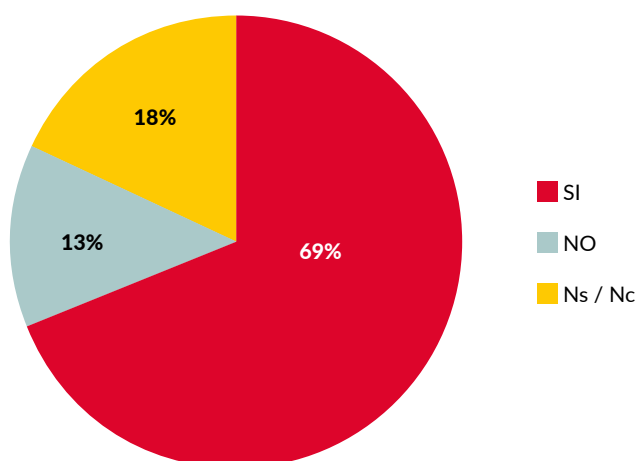
¿EXISTE PROTOCOLO DE ACOSO?		SI	NO	Ns/Nc
TAMAÑO DE EMPRESA	PYME	57,0%	26,7%	16,3%
	EMPRESAS MEDIANAS (250-1000)	71,4%	24,7%	3,9%
	GRAN EMPRESA (+1000)	90,3%	0,0%	9,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

¿Está incluido dentro del Plan de igualdad?

La mayoría de los protocolos, en un 70% de los casos, están incluidos dentro del Plan de Igualdad.

¿Está incluido el protocolo dentro del Plan de Igualdad?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

Y quienes no tienen protocolo....

Analizamos aquí las razones que exponen para no disponer de un protocolo de acoso en la empresa;

En caso de no tener protocolo....,*Multirespuesta, porcentaje de respuesta



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

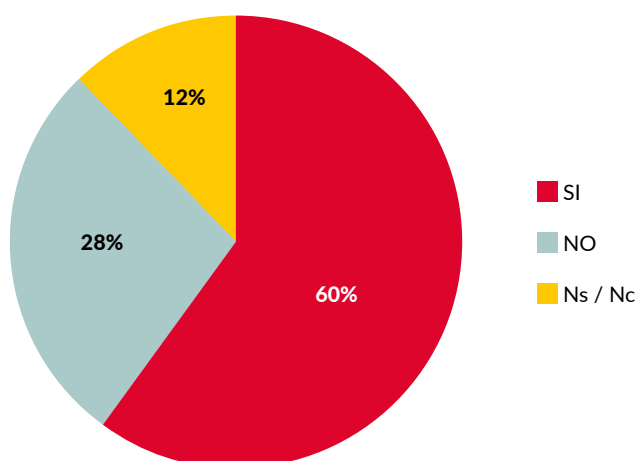
La respuesta mayoritaria compartida por un 37,30% de las delegadas/os es que "están en proceso de elaboración". La siguiente opción más nombrada el desconocimiento; "realmente no se si la empresa lo tiene", indicada en un 28%. Hay dos opciones de respuestas directamente relacionadas con el desconocimiento en esta materia; "no sabía siquiera que la empresa estuviera obligada a ello", y "la empresa no tiene interés en tenerlo".

7.3.1. Participación de la RLT

En este punto analizamos dos cuestiones en concreto, la participación de los delegados y delegadas en la definición de los protocolos, y en segundo lugar la presencia de ellas/os en la Comisión Instructora;

Desde el punto de vista de la participación de la RLT en la elaboración misma decir que “sólo” un 60% afirma haber participado, un 28% señala que no, y un 12% “no sabe”. Señalar aquí la importancia de la participación de la parte social como garantía fundamental para un desarrollo del protocolo teniendo en cuenta y presente todas las necesidades para su correcta aplicación.

¿Participa la RLT en la definición de los protocolos?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad”.

El siguiente punto; la participación en la comisión instructora, cuestión fundamental, porcentaje muy bajo de participación, únicamente participan en estas Comisiones instructoras el 51,7% de las/os delegadas/os.

¿Participa la RLT en la Comisión Instructora?		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	SI	78	51,7
	NO	39	25,8
	NS/NC	34	22,5
	Total	151	100,0
Perdidos	Sistema	49	-
Total		200	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad. Solo contestan quienes tienen protocolo

Diríamos claramente que la participación que se otorga a la RLT en materia de protocolos de acoso sexual y/o acoso por razón de género es escasa, y con ello se incurre en un incumplimiento normativo. Se da un incumplimiento en este sentido en casi la mitad de las empresas que han participado. En el Anexo I de la ley específica la composición del Comité asesor que está compuesto con un/a delegada/os de prevención.

7.4. REGISTRO SALARIAL Y AUDITORIAS RETRIBUTIVAS

Vamos a comenzar explicando el marco normativo en esta materia que es el que genera una mayor confusión tal y como hemos podido evidenciar a lo largo del estudio. Diferencia de los conceptos registro salarial y auditoría salarial. Y es que estas cuestiones son vitales para acabar con la brecha salarial, una preocupación a nivel mundial presente con mayor o menor proporción en todos los países y sociedades.

La obligación de realizar un registro salarial en empresas se define en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, y en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020. Con el Decreto Ley aprobado en octubre

de 2020, se da a las empresas un plazo de 6 meses para cumplir con esta normativa. Además de llevar un registro retributivo, será necesario desglosar por sexo los datos, en concreto; la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

El registro salarial es obligatorio para todas las empresas independientemente de su tamaño. Por tanto, las pequeñas y medianas empresas también han de disponer del registro retributivo de manera obligatoria.

Y todas las personas trabajadoras tienen derecho a acceder al registro retributivo de la empresa y dicho acceso se hará efectivo mediante el traslado de su contenido a la representación legal de las/os trabajadoras/es, si existe. Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS TENDRÁ ACCESO AL CONTENIDO ÍNTEGRO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.

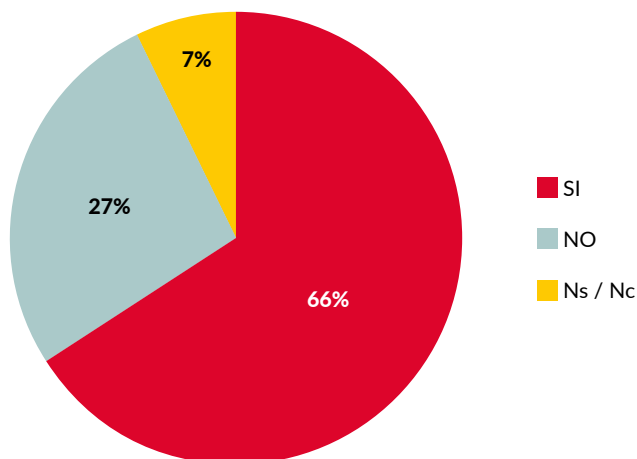
La otra cuestión el registro salarial, la auditoría salarial que es sólo obligatoria para empresas de más de 50 trabajadores y debe formar parte del Plan de Igualdad. El 7 de marzo de 2021 debían tener el plan de igualdad las empresas que tengan entre más de 100 trabajadoras/es y la auditoría salarial en la fecha que marca el Real Decreto 902/2020, esto es, el 14 de abril de 2021.

Al tener esa percepción de confusión comenzamos este análisis preguntando a la RLT sobre el nivel conocimiento en esta materia;

7.4.1. Nivel de conocimiento normativo

Podemos decir que el nivel de conocimiento sobre esta materia, teniendo en cuenta que una parte, la de registros, es la más reciente, y quizá la más “técnica”, es insuficiente. No tanto por la respuesta a esta pregunta directa de si conocen las obligaciones normativas en este tema, que si lo afirman conocer el 66%, sino por lo percibido a lo largo de todo el análisis en las entrevistas y encuestas;

¿Conoces las obligaciones que la empresa tiene en materia de registro salarial y auditorías salariales?



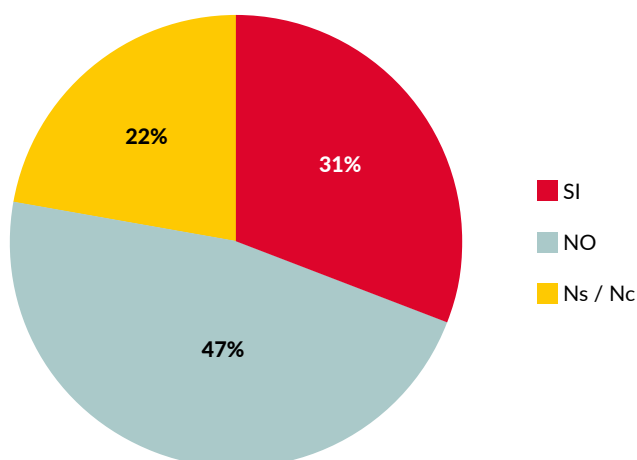
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: “Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad”.

7.4.2. Nivel de aplicación

La parte fundamental el nivel de aplicación comenzando por el registro salarial al que están obligadas todas las empresas. Podemos decir de manera a tenor de los datos que hay un claro incumplimiento por parte de las empresas de metal en materia de registro salarial, sólo afirman tenerlo un 31%.

Además destacamos que hay un 22% que afirman no saberlo. En este punto recordamos la obligatoriedad de aportar a la RLT el registro salarial de manera íntegra.

¿Tiene tu empresa el registro salarial hecho?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

Diferencias IMPORTANTES por tamaño de empresa. Las que en mayor proporción han hecho dichos registros las empresas grandes, un 45% de ellas afirman tenerlos, en el caso de las medianas este porcentaje se reduce al 35%, y el caso de las PYMES al 17%. Datos en cualquier caso muy preocupantes todos ellos.

El siguiente cumplimiento el de la AUDITORIA RETRIBUTIVA. Aquí recordamos que sólo un 10% de las empresas que han contestado el presente cuestionario tienen menos de 100 trabajadoras/es, el resto por tanto estaría obligado a ello, y parte de ese 10% también (quienes tienen 50 o más). Dicho lo cual analizamos los datos; el 43,6% afirma no tenerla y además no tener ninguna información sobre ello, a este porcentaje sumamos el 16,8% de quienes contestan "no", y el de quienes no lo tienen pero están en proceso, un 18,4%. Solamente un 21,2% de las empresas de metal aquí analizadas están cumpliendo con las auditorías retributivas.

¿Tiene tu empresa la auditoría retributiva?		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No ninguna información sobre ello	78	43,6
	No, pero está en proceso	33	18,4
	Si, ya lo ha hecho	38	21,2
	No	30	16,8
	Total	179	100,0
Perdidos	Sistema	21	-
Total		200	-

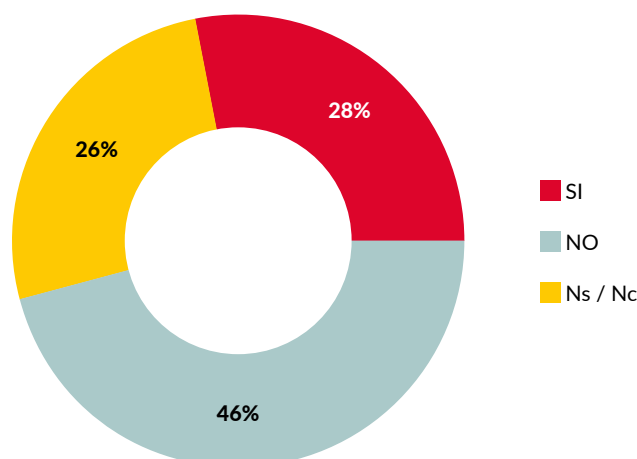
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

Diferencias importantes por tamaño también en este caso, en el caso de las empresas grandes un 25,8% afirman tener las auditorías, porcentaje similar al de las medianas que es de un 26,7%, donde el porcentaje se disminuye considerablemente es en el de las PYMES, sólo un 13,9% afirma tener las auditorías retributivas hechas.

7.4.3. Medidas que garanticen sistemas de promoción profesional con perspectiva de género.

Para abordar de manera adecuada estos procesos y abordar la brecha de género, un instrumento eficaz es disponer de medidas que garanticen la promoción con perspectiva de género. Y de nuevo carencia de este tipo de herramientas en el sector, sólo el 28% manifiesta tenerlas.

¿Se aplican medidas que garanticen la promoción con perspectiva de género?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

7.5. DETECCIÓN DE NECESIDADES POR PARTE DE LA RLT PARA TRABAJAR ESTOS TEMAS

Es importante para finalizar recoger las necesidades que las delegadas y delegados tienen para poder trabajar estas cuestiones en el marco de sus empresas. En este sentido recogemos de manera general las necesidades y de manera específica las vinculadas a la formación.

Tal y como podemos ver en la tabla casi un 40% necesita asesoramiento, y un 33,9% más formación. Sólo un 20,6% reclama apoyo directo en la negociación de planes.

QUÉ NECESITAS COMO DELGADA/O PARA PODER TRABAJAR DE MANERA ADECUADA ESTOS TEMAS EN TU EMPRESA		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Asesoramiento	74	39,2
	Apoyo directo en la negociación del Plan	39	20,6
	Más formación	64	33,9
	Otros	12	6,3
	Total	151	100,0
Perdidos	Sistema	11	-
Total		200	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

En materia de formación lo que más se demanda, claramente cuestiones relacionadas con el tema de registros y auditorías salariales tal y como hemos evidenciado ya en el punto específico de análisis;

Un 70% demanda formación en materia de normativa respecto a registros y auditorías y sobre como poder interpretarlas. Casi con el mismo porcentaje la necesidad de formarse en sistemas de valoración de puestos con perspectiva de género (65,8%).

El segundo tema que genera más interés, el de los planes, y en concreto y con mayor nivel de respuestas, sobre cómo interpretar los diagnósticos iniciales, así lo demanda un 60,30%. En esta materia también un 53% demanda formación en cuanto a normativa general.

Para terminar algo más del 50% demanda formación en materia de protocolos de acoso.

¿Que necesidades de información-formación tienes?

**Multirespuesta, porcentaje de respuesta*



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta: "Nivel de cumplimiento normativo en materia de igualdad".

8. REFLEXIONES Y “PINCELADA DE CONCLUSIONES”

Ha sido un estudio pormenorizado sobre el nivel de aplicación de la perspectiva de género en la negociación colectiva en el ámbito del sector de la industria de metal en nuestro país, con un añadido importante en este momento, como es el hacer un seguimiento de cómo se está aplicando la obligación normativa en materia de igualdad en las empresas de este sector. En concreto el nivel de aplicación normativo en materia de planes, protocolos de acoso, y registros y auditorías salariales.

Debido a la dimensión del estudio hemos elaborado un informe ejecutivo dónde se detraen los principales datos y conclusiones, no obstante y para cerrar el presente informe vamos a reflexionar y compartir algunos elementos estratégicos de los principales resultados.

El volumen de negociación colectiva, convenios, desde un punto de vista cuantitativo, tanto a nivel provincial y sobre todo a nivel de empresa, es tremendamente extenso. El trabajo realizado por la representación legal de las personas trabajadoras y también de las empresas en materia de negociación colectiva en este sector es muy importante, si lo comparamos con otros sectores productivos y de servicios de este país.

Dicho lo cual si analizamos este volumen de negociación colectiva desde la perspectiva de género hemos de decir varias cosas;

- En general en los convenios vinculados al sector metal no hay un desarrollo de medidas que mejoren lo establecido a la norma con respecto a materias referencias a la igualdad oportunidades.
- Es en la parte de conciliación, y en concreto los permisos, la menos “feminizada” en la que hay una mejora significativa de lo establecido en la ley.
- La mayor parte de lo contemplado en materia de igualdad en cada uno de los puntos, desde el acceso hasta el el lenguaje de género, se circunscribe hacer una declaración de intenciones o a reproducir lo que establece el marco normativo general.
- No obstante hemos de señalar que todas las personas que han participado en el análisis apuntan a que “en este sector las cosas desde punto vista la igualdad han avanzado de manera significativa”, pero queda mucho trabajo por hacer;
- El gran reto que tiene este sector es trasladar lo que se negocia en los planes de igualdad al marco de la negociación colectiva, porque es ahí donde se convierte en norma. La mayor parte de los ámbitos de la negociación colectiva de los convenios vinculan el desarrollo de las acciones en materia de igualdad a los planes de igualdad, si bien este es el primer peldaño, es imprescindible hacer un traslado, al menos de las columnas vertebrales de los planes de igualdad a los convenios.
- Resaltar una cuestión importante y fundamental, la perspectiva de género incluye la valoración de medidas que sin haber sido definidas con intencionalidad, suponen una barrera para la presencia de mujeres. En este sector, muy masculinizado, es importante articular directamente acciones positivas que permitan la entrada a mujeres. Es habitual en las empresas que se demande para puestos descualificados, Formación Profesional, una F.P. de partida muy masculinizada, solicitar este requisito en realidad no necesario, supone una barrera importante de entrada a mujeres.

Respecto al nivel de cumplimiento normativo diremos que a nivel general que un número importante empresas del sector de metal están incumpliendo en materia normativa tanto en materia de planes, de protocolos de acceso de acoso, y sobre todo en materia de registros y auditorías retributivas.

- Respecto a los Planes; hay que mejorar la participación y el margen de participación que se da a la RLT la definición en los planes, porque es el origen de muchos de los problemas que a posterior tiene la implementación , puesta en marcha y evaluación.

- Además quienes tienen marcha planes de igualdad no los están viendo todo lo útiles que se esperarían. En muchos casos, nos indican, no se hacen tanto para posibilitar entornos de trabajo igualitarios, sino para cumplir el expediente.
- Quiénes están en proceso de desarrollo tampoco tienen elevadas expectativas al respecto.
- En muchos casos la aplicación de planes de igualdad no está cumpliendo el objetivo para el que está han sido definidos.
- En el caso de los protocolos de acoso, no todas las empresas están cumpliendo con tener dichos protocolos si bien es algo que está presente en mayor proporción en las empresas y definido ya incluso en los convenios colectivos.
- Respecto a los registros y auditorías salariales se puede hablar de un nivel de cumplimiento muy muy bajo, no se está cumpliendo con lo que la norma dice. Además hay cierta confusión con el marco normativo que lo regula por parte de la misma RLT, y tampoco se cumple en muchos casos con el reporte de información a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

ANEXOS

ANEXO 1. ENCUESTA: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR METAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR METAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO DEL CUESTIONARIO: analizar las cláusulas “igualitarias” en los convenios estatales, provinciales-autonómicos y de empresa del sector metal en España.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDA/O?: a negociadoras/es, a las personas que han participado en dichos ámbitos de negociación.

¿CÓMO SE CONTESTA?: hay que contestar un cuestionario por convenio.

RAMAS DE ACTIVIDAD QUE SE INCLUYEN: productos metálicos (todas las ramas), montaje (todas las ramas) y mantenimiento, movilidad (toda la cadena), Ingenierías; Mecánica eléctrica, elevación y material eléctrico.

ESTUDIO EN EL QUE SE ENMARCA: este cuestionario es una herramienta de análisis para un proyecto que CCOO de Industria está haciendo para La Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo en materia de Igualdad en el sector.

CONFIDENCIALIDAD: los cuestionarios se tratarán de manera anónima por la asistencia técnica que analizará los resultados.

!POR UNA IGUALDAD EFECTIVA;



Identificación del convenio colectivo

Identificación del convenio colectivo de referencia

1. Adjuntar el convenio colectivo de referencia*

Archivos enviados:

2. ¿De qué tipo de convenio colectivo se trata? Marca solo un cuadrado

- Estatal
- Provincial-Autonómico
- De empresa

3. En el caso de ser provincial-autonómico, especificar el ámbito de aplicación. (La CC.AA. y/o provincia/s)

4. Nombre exacto del convenio

5. Vigencia

6. N° aproximado de trabajadoras/es a los que afecta

7. De esos trabajadoras/es a los que afecta, indica de manera aproxima el % de mujeres. Marca solo un cuadrado

- Son menos de un 10% de mujeres
- Entre un 11% y un 25% de mujeres
- Entre un 26% y un 50% de mujeres
- Entre un 51% y un 75% de mujeres
- Entre un 76% y un 100% de mujeres
- Otro:

8. Ramas de actividad de la cadena de valor a las que afecta el convenio. *Señala tantas opciones como consideres.

- Minería metálica
- Siderurgia
- Fabricación productos no ferrosos
- Aluminio
- Acero inoxidable
- Zinc

9. Describe la situación-perspectivas de dicho convenio

10. ¿Existe en el convenio alguna medida que asegure la igualdad en el acceso- incorporación a las empresas? Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

11. En caso afirmativo indicar literalmente la/s medida/s

12. ¿Existe alguna medida-articulado en el que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección de personal? Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

13. En caso afirmativo indicar cual/ cuales

14. ¿Existe alguna medida/articulado/acción positiva que priorice la incorporación de mujeres en la empresa? Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

15. Qué elementos discriminatorios respecto al acceso detectáis dentro del ámbito de aplicación del convenio. Selecciona todos los que correspondan

- “Directamente” ninguna pero la realidad es que las empresas están muy masculinizadas.
- “Directamente” ninguna pero la realidad es que para los puestos descalificados-peonaje entran mayoritariamente hombres
- “Directamente” ninguna pero hay una distribución por sexo de los puestos de trabajo, los hombres en producción y las mujeres en “oficina”.
- Otro:

IGUALDAD EN EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

16. ¿Existe alguna medida-articulado para impulsar la estabilidad en el empleo en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres? Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

17. En caso afirmativo indicar cual/ cuales son

18. ¿Existe alguna medida-articulado-acción positiva para priorizar la estabilidad en el empleo de las mujeres? Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

19. Qué elementos discriminatorios en materia respecto al mantenimiento y estabilidad en el empleo detectáis dentro del ámbito de aplicación del convenio. Selecciona todos los que correspondan

- “Directamente” ninguna pero la realidad es que la mayor parte de los contratos estables lo tienen los hombres
- “Directamente” ninguna pero la realidad es que las mujeres tienen en mayor proporción los contratos temporales
- “Directamente” ninguna pero a la hora de hacer contratos “fijos” siempre los hacen en mayor proporción a los hombres
- Otro:

20. ¿Están definidos de alguna manera los sistemas de promoción profesional en el convenio? Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

21. En caso afirmativo explicar

22. ¿Hay medidas/articulado que garanticen sistemas neutros de promoción profesional en las empresas? Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

23. En caso afirmativo explicar cual/es... (incluir literalmente el texto)

24. Hay medidas/articulados/acciones positivas que prioricen la promoción profesional de las mujeres. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

25. Existe algún medida-articulado relativa a la formación a las personas trabajadoras y/o planes de de Formación. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

26. En caso afirmativo especificar el contenido

27. Existe alguna medida-articulado-acción positiva que priorice la formación de las trabajadoras. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

28. Señala si se producen en el seno de las empresas a las que se aplica el convenio alguna situación discriminatoria en esta materia. *Señala tantas opciones como consideres.

- "Objetivamente" el sistema de promoción es "neutro" pero promocionan mayoritariamente hombres.

- “Objetivamente” el sistema de formación o acciones formativas están abiertas pero se forman mayoritariamente hombres
- La “disponibilidad” horaria para promocionar excluye a muchas mujeres
- La “disponibilidad” horaria para la formación excluye a muchas mujeres
- Los horarios de la mayor parte de la formación limitan la conciliación y con ello se excluye a muchas mujeres
- Otro:

29. Se “visibiliza” el techo de cristal en las empresas que se rigen por este convenio. Marca solo un cuadrado

- Si, en alguna medida
- Si, en gran medida
- No
- Otro:

IGUALDAD RETRIBUTIVA

30. ¿Se han definido las categorías profesionales del convenio siguiendo sistemas de valoración neutros de puestos de trabajo?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

Marca solo un óvalo.

Si, las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos de oficina, marketing, etc. y los hombres los de producción y aquellos vinculados a la toma de decisiones.

No, todos los puestos son “mixtos” Ns/Nc

Otro:

32. ¿Existe alguna cláusula, articulado o acción positiva que aborde la igualdad retributiva entre hombres y mujeres?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

33. En caso afirmativo, especificar cual o cuales

34. ¿Qué brecha salarial aproximadamente se da dentro del convenio de aplicación del sector?. Marca solo un cuadrado

- Entre un 5% y un 10%
- De un 11% a un 15%
- De un 16% a un 20%
- De un 21% a un 25%
- De un 26% a un 30%
- De un 31% a un 35%
- Más de un 35%

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

35. ¿Existen cláusulas o articulado que garantice la conciliación corresponsable en materia de permisos por encima de lo estipulado en la normativa general?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

36. En caso afirmativo especificar cuales

37. ¿Quién se acoge fundamentalmente a estos permisos?. Marca solo un cuadrado

- Mayoritariamente hombres
- Mayoritariamente mujeres
- Indistintamente
- Ns/Nc

38. ¿Existen cláusulas-articulados en materia de adaptación de jornada que mejore el marco normativo general?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

39. En caso afirmativo, especificar cual/cuales

40. ¿Existen cláusulas-articulado en materia de reducción de jornada que mejore el marco regulador general?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

41. En caso afirmativo, especificar cual o cuales

42. ¿Existen cláusulas-articulado en materia de excedencias que mejore el marco regulador general?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

43. En caso afirmativo especificar cual/cuales

44. ¿Existen alguna otra cláusulas-articulado en materia de conciliación corresponsable que mejore el marco regulador general?, Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Protocolo de acoso

46. ¿Cuenta el convenio con un protocolo o definida alguna cláusula en materia de acoso sexual y al acoso por razón de género? Marca solo un cuadrado

- Si
- No

47. En caso afirmativo explicar (Corta-pegar texto)

SALUD LABORAL

48. ¿Existen alguna cláusulas-articulado en materia de salud laboral específica para la protección de la salud de las trabajadoras?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

50. ¿Existe algún articulado-cláusula que regule el teletrabajo mejorando normativa general?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

51. En caso afirmativo especificar cual/cuales

52. En caso afirmativo, ¿Se ha abordado la regulación del teletrabajo desde una perspectiva de género?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

54. ¿Existe algún articulado-cláusula que haga referencia a los riesgos psicosociales?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

55. En caso afirmativo especificar cual/cuales

56. ¿Existe algún articulado-clausula que hable del derecho a la desconexión?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

57. En caso afirmativo especificar cual/cuales

LENGUAJE INCLUSIVO

58. ¿Existe algún articulado-clausula que hable del uso del lenguaje neutro o lenguaje inclusivo en las empresas?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

59. En caso afirmativo especificar cual/cuales

60. ¿El texto del convenio utiliza un lenguaje inclusivo-neutro?. Marca solo un cuadrado

- Si, salvo en la definición de categorías
- Si, pero no en todo el texto
- Sólo en algunas partes
- No
- Otro:

61. ¿Existe alguna otra medida-articulado antidiscriminatorio en el convenio que no hayas señalado?. Marca solo un cuadrado

- Si
- No
- Ns/Nc
- Otro:

62. En caso afirmativo especificar cual/cuales

ANEXO 1. ENCUESTA: NIVEL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL SECTOR METAL

NIVEL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL SECTOR METAL

OBJETIVO DEL CUESTIONARIO: analizar el nivel de cumplimiento en materia de Planes de Igualdad, Registro salarial, auditoría salarial y protocolo de acoso y acoso sexual por razón de sexo en el trabajo.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDA/O?: a delegadas/os de empresas de metal de más de 100 trabajadoras/es.

¿CÓMO SE CONTESTA?: contestar un cuestionario por empresa.

ESTUDIO EN EL QUE SE ENMARCA: este cuestionario es una herramienta de análisis para un proyecto que CCOO de Industria está haciendo para La Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo en materia de Igualdad en el sector.

CONFIDENCIALIDAD: los cuestionarios se tratarán de manera anónima por la asistencia técnica que analizará los resultados.

!POR UNA IGUALDAD EFECTIVA!



Identificación de la empresa

Cumplimentar un cuestionario por empresa

1. Adjuntar el Plan de Igualdad en los casos en los que sea posible

2. Nombre de la empresa

3. CC.AA./s donde está ubicada la empresa. Selecciona todos los que correspondan

- Navarra
- La Rioja
- Aragón
- Asturias

- País Vasco
- Galicia
- Cataluña
- Castilla La Mancha
- Castilla León Madrid
- País Valenciano
- Murcia
- Andalucía
- Islas Canarias
- Islas Baleares
- Cantabria
- Extremadura

4. N° de trabajadoras/es de la empresa. Marca solo un cuadrado

- Más de 1000
- Entre 500 y 1.000 trabajadoras/es
- Entre 500 y 250 trabajadoras/es
- Entre 249 y 150 trabajadoras/es
- Entre 149 y 100 trabajadoras/es
- Menos de 100

5. De esos trabajadoras/es ¿Qué porcentaje de manera aproximada son mujeres?

- Son menos de un 10% de mujeres
- Entre un 11% y un 25% de mujeres
- Entre un 26% y un 50% de mujeres
- Entre un 51% y un 75% de mujeres
- Entre un 76% y un 100% de mujeres
- Otro:

6. Ramas de actividad de la cadena de valor a las que afecta el convenio. Selecciona todos los que correspondan. *Señala tantas opciones como consideres.

- Minería metálica
- Siderurgia
- Fabricación productos no ferrosos
- Aluminio
- Acero inoxidable
- Zinc

PLAN DE IGUALDAD

7. ¿Tenéis un Plan de Igualdad en la empresa?. Marca solo un cuadrado

- Sí, contamos con un Plan todavía vigente
- Sí pero lo tenemos que actualizar
- Todavía no, estamos en la fase de diagnóstico
- Todavía no, estamos en la fase de negociación y acuerdo de medidas
- Estamos apunto de finalizarlo
- No, lo tenemos que tener pero todavía no hemos empezado a negociarlo
- No, la empresa de momento se niega a empezar a trabajarlo
- Ns/Nc
- Otro:

8. En caso de tener Plan de Igualdad o estar en proceso de elaboración, ¿dicho Plan se ha negociado con la parte social, las/os delegadas/os?. Marca solo un cuadrado

- Sí
- No
- Ns/Nc
- Otro:

9. Valora en una escala de 1 a 10 el nivel de participación sindical en la elaboración del Plan. Marca solo un cuadrado

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

10. En caso de tener el Plan vigente, ¿Que elementos incluye el Plan?. *Señala tantas opciones cómo consideres. Selecciona todos los que correspondan

- El compromiso por parte de la empresa de implementar el Plan
- El diagnóstico inicial
- El Plan con las medidas concretas
- Un sistema para el seguimiento de la ejecución del Plan
- Un sistema para su evaluación
- Otro:

11. En caso de estar en proceso de elaboración del Plan, ¿Qué valoración inicial haces del mismo?

- Va a ser de gran utilidad hay un interés compartido
- Va ser de utilidad solo en parte ya que los sindicatos estamos más interesados que la empresa
- La empresa sólo lo hace por cumplir y evitar sanciones
- Seguramente será un Plan que se guarde en cajón
- Otro:

12. En el caso de quienes tienen vigente el Plan, ¿Qué valoración haces de la utilidad del mismo? *Señala tantas opciones como consideres. Selecciona todos los que correspondan

- Está siendo útil y está teniendo un "impacto" real en la mejora de la igualdad
- No está siendo todo lo útil que esperaba
- No se está cumpliendo con gran parte de las medidas estipuladas
- No se está haciendo seguimiento de su implementación
- No se está haciendo evaluación
- Se hizo para cumplir y "se ha metido en un cajón"

13. Para quienes tienen el Plan vigente; valora su utilidad en una escala de 1 a 10. Marca solo un cuadrado

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

14. Para quienes están en proceso de elaboración o tienen que iniciarse en ello; Valora las expectativas que tienes con respecto a la utilidad e impacto que este pueda tener en la mejora de tu empresa como entorno igualitario de trabajo. Marca solo un cuadrado

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

PROTOCOLO PARA EL ACOSO Y EL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA

15. ¿Cuenta su empresa con un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género?

- Sí
- No
- Ns/Nc
- Otro:

16. En caso afirmativo, ¿Este protocolo está incluido dentro del Plan de igualdad?

- Sí
- No
- Ns/Nc
- Otro:

17. En caso afirmativo, ¿Dicho protocolo se ha elaborado contando con las/os delegadas/os sindicales?

- Sí
- No
- Ns/Nc
- Otro:

18. En caso de disponer de protocolo, ¿La representación sindical forma parte de la Comisión Instructora?

- Sí
- No
- Ns/Nc
- Otro:

19. Adjuntar el Protocolo en los casos en los que sea posible.

20. En caso de no tener protocolo. *Selecciona todos los que correspondan. *Señala tantas opciones como consideres.*

- No sabía si quiera que la empresa estuviera obligada a ello
- Realmente no se si la empresa lo tiene
- La empresa no tiene interés en tenerlo
- Estamos en proceso de elaboración
- Otro:

REGISTRO SALARIAL Y AUDITORÍA SALARIALES

21. ¿Conoces las obligaciones que la empresa tiene en materia de registro salarial y auditorías salariales?

- Sí
- No
- Ns/Nc
- Otro:

22. ¿Te consta que tu empresa ha llevado a cabo el registro salarial? En caso afirmativo explicar

- Sí
- No
- No se, lo desconozco
- Otro:

23. ¿Hay medidas/articulado que garanticen sistemas neutros de promoción profesional en las empresas?

- Sí
- No
- Ns/Nc
- Otro:

24. Para empresas mayores de 100 trabajadoras/es, ¿Tu empresa ha llevado a hecho la auditoría retributiva?

- Sí, ya lo ha hecho
- No, pero está en proceso
- No
- No ninguna información sobre ello

25. En caso afirmativo especificar el contenido

DETECCIÓN DE NECESIDADES EN ESTA MATERIA

26. Qué necesitas como delgada/o para poder trabajar de manera adecuada estos temas en tu empresa?

- Más formación
- Asesoramiento
- Apoyo directo en la negociación del Plan
- Otro:

27. ¿Que necesidades de información-formación tienes? *Señala tantas opciones como consideres. Selecciona todas las que correspondan

- Sobre la normativa que rigen los Planes de Igualdad
- Sobre como elaborar Planes de Igualdad
- Sobre como realizar e interpretar diagnostico del Plan de igualdad en la empresa
- Sistemas de valoración neutra de puestos de trabajo
- Normativa en materia de registro salarial y auditorias salariales
- Sobre como interpretar una auditoria salarial
- Sobre protocolos de acoso y acoso en general en el trabajo
- Otro:

ANEXO 3.

LISTADO DE EMPRESAS DE LA RLT QUE HA CONTESTADO EL CUESTIONARIO “NIVEL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL SECTOR METAL

NOMBRE DE LA EMPRESA

LASER GODED
LA FARGA YOURCOPPERSOLUTIONS, S.A.
STRUGAL 2 S.L.
ARANIA
VÁLVULAS ARCO S.L.
NUADI
ALÚMINIO ESPAÑOL S.L.U., ALÚMINA ESPAÑOLA S.A.
IBP ATCOSA S.L.
BELLOTA HERRAMIENTAS
BELLOTA AGRISOLUTIONS
E.G.O APPLIANCE CONTROLS S.L.U
LASER GODED
VÁLVULAS ARCO
BELLOTA HERRAMIENTAS
BELLOTA AGRISOLUTIONS
ROLDAN.SA
SPICER AYRA CARDAN
DURO FELGUERA S.A.
TECNALIA
CLARTON HORN
G.A. DAPSA
COMFICA S.A
FRENOS Y CONJUNTOS S.A.
WARTSILA IBERICA
DENSO
TECNOARANDA
BELLOTA AGRISOLUTIONS S.L.U.
BELLTA HERRAMIENTAS S.L.U.
BELLOTA AGRISOLUTIONS S.L.U.

NOMBRE DE LA EMPRESA

MP ASCENSORES, S.A.
ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO
SURIS, S.L.
LEAR
IBP ATCOSA
HITACHI RAIL S.L.
NOKIA
BERGE-GEFCO
HIAB CRANES
ANOVO IBÉRICA MADRID S.L.
DAS PHOTONICS
VOLKSWAGEN GROUP SERVICES
KYBSE
ZALAIN TRANSFORMADOS S.L.
DYNAMOBEL
DYNAMOBEL
COBRA INSTALACIONES Y SERVICIOS, S.A.
VOLKSWAGEN NAVARRA
TECNOCONFORT-FAURECIA (GRUPO FORVIA)
GLOBAL STEEL WIRE, S.A.
G. S. W. S.A.
PRYSMIAN CABLES SPAIN S.A.U
EDSCHA S.A.
GAMESA ELECTRIC REINOSA (SIEMENS GAMESA)
SIDENOR ACEROS ESPECIALES S.L.
COBO
NOVOFER ALSAL
ASTILLEROS DE SANTANDER, S.A.U.
SGRE
INDUSTRIAS DEL UBIERNA, S.A. (UBISA)
EDSCHA BURGOS
SEMPSA JOYERÍA PLATERÍA
INDRA SISTEMAS, S.A.
AIRBUS
COBRA INSTALACIONES Y SERVICIOS
GESTAMP PALENCIA
UTE GAI ALCÁZAR

NOMBRE DE LA EMPRESA

ARCELORNITTAL
TECNOBIT
REINOSA FORGINGS & CASTINGS
TEKA INDUSTRIAL SANTANDER
ALESTIS AEROSPACE
E.G.O APPLIANCE CONTROLS
COMFICA SOLUIONES INTEGRALES, S.A.
MAVILOR MOTORS
GALI INTERNACIONAL, S. A.
INQUIDE, S.A.
CAPMAR S.L.
INQUIDE METAL
ESTAMP S.A.U.
JOHNSON CONTROLS-HITACHI AIR CONDITIONING
CLARTON HORN
EASY VENDING
DEUTZ SPAIN
ATOS IT
STADLER
ADIENT AUTOMOTIVE
DANA AUTOMOCIÓN
INDUSTRIAS ARAGONESAS DEL ALUMINIO S.A.
MANN+HUMMEL S.A.U.
ZALUX
CAF
ATLASCOPCO
GLOGAL ELECTRONICA CERLER
TELNET REDES INTELIGENTES
CABLES DE COMUNICACIONES ZARAGOZA S.L.
TROX ESPAÑA
RONAL IBÉRICA S.A.U.
YUDIGAR
VALEO
CABLES RCT
FAURECIA INTERIOR SYSTEM
EXIDE
SEAT

NOMBRE DE LA EMPRESA

TI AUTOMOTIVE
AEROMETALLIC TARAZONA
A.G.SIDERURGICA BALBOA
XEROX
SIEMENS S.A.
PUTZMEISTER
LAUSAN
TRAZABILIDAD Y CONTROL DE SERVICION Y MTO
LA PRAIRIE
KOOLAIR FABRICACION S.L.U
INSTALACIONES ALFAR U
APRIMATIC
INDUSTRIAS TEYSA S.A.
SERVEO INDUSTRIA
VOLVO GROUP
FLEX'N'GATE ARAGON
PYMASA
MECALUX SERVIS, S.A.
WITTUR
DEKRA SERVICES
ECI
CASTING ROS
PIKOLIN
LINAMAR LIGHT META ZARAGOZA
BOSAL INDUSTRIAL S.A.U.
SCHMITZ CARGOBULL IBERICS
COMSA SERVICE S.A.U.
OPEL
COMFICA S.A.
BSH ESPAÑA
HUAWEI ESPAÑA TECHNOLOGIES SL
SDS COVIT
FRAGOLA IBERIA S.A.U.
NCR ESPAÑA S.L.
SANDHAR
TELTRONIC
ZURC S.A.

NOMBRE DE LA EMPRESA

APPLUS+ IDIADA
ELECTROMECHANICAS M.C.
AUSA CENTRE S.L.U.
HYPERION
APPLUS IDIADA
GEDIA ESPAÑA S.L.
TMI
HIAB
TUBSA AUTOMOCIÓN
PALAU AUTOMOTIVE MANUFACTURING
ERICSSON
JHONSONS CONTROLS HITACHI
GESTAMP ESMAR
EPICOM
COBRA S.A.
FRANCISCO ALBERO S.A.U.
S.M.DEZAC
TAIMWESER
RODA IBERICA S.L.U.
VALENCIA MODULOS DE PUERTAS S.L.
ZIMMER BIOMET SPAIN
ACCIONA FACILITY SERVICES (MANTENIMIENTO)
IBERICA DE REMOLQUES
TK ELEVATOR
AMETEL
ALESTIS AEROSPACE
ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO
GESTAMP SANTPEDOR
MOTOR PACÍFICO PREMIUM
COBRA INSTALACIONES Y SEVICIOS S.A.
HEROUX- DEVTEK
SCHINDLER S.A.
MERIT AUTOMOTIVE
TYM GANAIN
COMFICA SOLUCIONES INTEGRALES
LA VENECIANA S.A.
TALLERES GANOMAGOGA

NOMBRE DE LA EMPRESA

EROM S.L.

DOMIBERIA SLU VIGO

ALCOA SAN CIBRAO

REINOSA FORGINGS & CASTINGS

RENHUS AUTOMOTIVE

ARCELORMITTAL

GES LOG

VALEO

confemetal 

UGT 
Industria,
Construcción
y Agro **FICA**


industria