

# IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S<sup>a</sup> MUJER Y POLÍTICAS  
SOCIALES UGT  
SERVICIOS PÚBLICOS

Mayo 2023



## ÍNDICE

**NUESTRA MIRADA:** La igualdad en la negociación colectiva

**TUS PALABRAS CUENTAN:** La transversalidad en la negociación.

**ASESORÍA EN IGUALDAD**  
Las medidas de igualdad en los convenios, ¿pueden sustituir al plan de igualdad?

**LA REALIDAD EN CIFRAS:** Las empresas con 50 o más personas trabajadoras tienen obligación de tener Plan.

**HERRAMIENTAS:** Guía para la elaboración de planes

**SINDICALISMO EN ACCIÓN**

**PRÓXIMAS ACCIONES**

## LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A finales del siglo XIX, cuando las personas trabajadoras hacían jornadas de 12 a 18 horas en el contexto industrial de grandes fábricas. El movimiento obrero crecía y reclamaba: “8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de ocio”. El 1 de mayo se conmemora una gran huelga obrera en Chicago en 1886, donde se reivindicaba la ley que promulgaba la jornada laboral de ocho horas. Desde entonces son muchos los avances que se han logrado a través del diálogo social y la negociación colectiva.

Por ello, este mes de mayo desde la Secretaria de Política Sindical y Mujer y Políticas Sociales dedicamos el Imprescindibles a profundizar en la necesidad de integrar la igualdad en la negociación colectiva.



# NUESTRA MIRADA

## LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Posiblemente estarás leyendo este artículo en los días próximos al uno de mayo, una fecha histórica para el movimiento obrero, que tiene su origen en el recuerdo de la sangrienta represión que sucedió en la fábrica McCormick en la ciudad de Chicago en 1886. Una época en la que la explotación laboral llevaba a tener jornadas laborales de hasta 18 horas no solo para hombres y mujeres, sino también para las niñas y los niños. La primera etapa de la revolución industrial está marcada por el sufrimiento de quienes aportaban su trabajo para el beneficio del patrón. Jornadas interminables, sin descanso, ni derechos básicos para cobrar un mísero jornal que no cubría las necesidades básicas.

La organización del movimiento obrero dio lugar a la negociación de unas bases de trabajo que con el tiempo se convertirían en lo que hoy conocemos como negociación colectiva. En nuestro país, no es hasta 1906, cuando se crea la Inspección de Trabajo y los Consejos de Conciliación y Arbitraje, con el objetivo de contener la conflictividad salarial. Pero no fue hasta la llegada de la Democracia, con los pactos de la Moncloa en 1977, cuando se otorgan los derechos y libertades sindicales necesarias para el diálogo y el acuerdo en las condiciones de trabajo. Recordemos que tras los avances conseguidos en la Segunda República, la dictadura franquista, como en todo Estado de corte fascista, suprimió cualquier tipo de negociación colectiva y se creó un sistema sindical vertical, además de cambiar las bases del trabajo de la etapa anterior, por unas bases nuevas (Ordenanzas de trabajo) que expresaban la autoridad patronal y la disciplina laboral.



En este breve recorrido histórico, es preciso recordar que desde el primer momento las mujeres formaron parte tanto de la clase trabajadora como del movimiento obrero, y que sus reivindicaciones han tenido siempre una doble perspectiva. Por una parte, por el hecho de ser mujeres y por tanto sufrir la discriminación derivada del rol social de cada momento histórico, y por otra como parte de la clase trabajadora que lucha por un mundo más justo y equitativo.

Siguiendo el hilo de la historia y situándonos en la actualidad, la negociación colectiva, encarna el valor constitucional de igualdad. Por una parte, hace más iguales a las personas trabajadoras para que puedan pactar de igual a igual las condiciones de trabajo con la parte empresarial. Al fijar las condiciones en las que se va a desarrollar la actividad productiva, las personas trabajadoras tienen voz y participan en la toma de decisiones laborales[1].

Por otra, la negociación colectiva es un mecanismo de equidad social, ya que fija las condiciones de trabajo, a la vez que define que parte del beneficio empresarial debe ser destinado a retribuir el factor trabajo. Por lo que, cuanto mejores son las condiciones de trabajo, que se pactan en la negociación colectiva, mayor es el trasvase de los beneficios que genera la actividad productiva a los propios trabajadores que participan en la misma. Lo cual se traduce en mayor equilibrio en las rentas de la ciudadanía.

Sin embargo, no podemos afirmar que hayamos conseguido que esta redistribución llegue por igual a las trabajadoras y los trabajadores, porque siguen existiendo obstáculos que dificultan la igualdad efectiva. Así lo demuestran los datos, cuando nos indican que existe una brecha salarial de género que supera el 20%, que las mujeres ocupan el 75% de los contratos a tiempo parcial, que las excedencias por cuidado de hijos o familiares son solicitadas mayoritariamente por mujeres 87,2% o que el número de mujeres en los consejos de administración es del 11%.

[1] Maria Luz Rodriguez Fernández. “Negociación Colectiva, igualdad y democracia”. ED Comares. Granada 2016





Estos datos son algunos ejemplos que nos muestran la parte visible del iceberg. La realidad es que existen brechas en todos los factores laborales, que van desde el acceso al empleo hasta la promoción, formación, o la brecha vertical y horizontal, ya que incluso en una misma empresa, el trabajo de las mujeres se encuentra en determinadas áreas, que normalmente son las peor valoradas, peor remuneradas y más precarias.

Con el fin de avanzar en la igualdad efectiva y con la finalidad de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, el 3 de marzo de 2007, se aprueba la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 15 de marzo de 2007 (LOIEMH),

Desde el punto de vista sindical, esta ley, tal y como indica Fernando Lousada[2]” significó un punto de inflexión para la regulación de la igualdad en el derecho colectivo del trabajo, estableciendo el deber de negociar y convirtiendo la negociación colectiva en un poderoso instrumento para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo”. Un avance fundamental cuando hasta entonces, las relaciones laborales se establecían con neutralidad, olvidando que históricamente las circunstancias de trabajadores y trabajadoras han sido y continúan siendo muy diferentes por el rol social que desempeñan unos y otras en el ámbito privado y público.

La Ley estableció “el deber de negociar”, convirtiendo la negociación colectiva en un instrumento esencial para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo, ya que, “estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, de acuerdo con la representación legal las personas trabajadoras de en la forma que se determina en la legislación laboral”. Todas las empresas y Administraciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

[2] José Fernando Lousada Arochena (coordinador), El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008

Entre estas medidas se encuentran los Planes de Igualdad que constituyen la herramienta más eficaz para analizar de forma comparativa, la situación en la que se encuentran las trabajadoras y trabajadores de las empresas, organizaciones y administraciones públicas. Detectando las situaciones de desigualdad, y proponiendo medidas objetivas y medibles para la consecución de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Con la aprobación de la LOIEMH, la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y en las administraciones públicas, se convierte en materia de negociación colectiva. De forma que seremos las partes de esta negociación, las que de forma libre y responsable podamos acordar y pactar las medidas que deben adoptarse tanto en los convenios colectivos como en los planes de igualdad. De esta forma la Ley, subraya que la negociación colectiva es el instrumento idóneo para la gestión consensuada del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales[3].

En muy pocos años, una materia que era prácticamente colateral y de interés, casi exclusivo de las reivindicaciones históricas feministas, ha logrado ocupar un espacio fundamental eminentemente práctico que implica tanto a trabajadoras como a trabajadores, y a la parte empresarial o institucional.

Desde UGT Servicios Públicos, estamos haciendo un esfuerzo fundamental y necesario para que las medidas que se negocien en los planes de igualdad, se trasladen a los convenios colectivos. Y somos conscientes de que cuanto más participación de las mujeres en la negociación de convenios, más equidad lograremos, y cuanta más formación en igualdad tenga la representación sindical que negocia, más eficaces serán las medidas.

La norma nos permite un viaje de ida y vuelta. Por una parte la negociación de los planes nos permite bajar a la realidad de los centros de trabajo, y constituyen un observatorio muy fiable de las situaciones concretas de trabajadoras y trabajadores.

Esta información nos permite trasladar al convenio medidas que se han negociado en el plan de igualdad. A su vez, los convenios que incorporan medidas transversales de igualdad en cada uno de los elementos de negociación, constituyen un referente de mejora para el plan de igualdad. De esta forma, negociamos desde la participación real de las personas trabajadoras. Conseguimos una representación equitativa de mujeres y hombres. Y avanzamos hacia una igualdad necesaria para lograr un mundo más justo, solidario y humano.

**Isabel Araque Lucena**  
**Secretaria de Acción Sindical**  
**UGT Servicios Públicos**

[3]Aragón Gómez, Cristina; Nieto Rojas, Patricia. Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación (Spanish Edition) (p. 21). Fondo Editorial Asesorías. Edición de Kindle.o.



# TUS PALABRAS CUENTAN

## LA TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La **transversalidad** es un aspecto fundamental que debemos tener en cuenta porque implica la incorporación de medidas desde la perspectiva de género en la regulación de cada una de las materias sensibles o significativas del contenido del convenio, previo análisis del impacto o efecto sobre la igualdad que la regulación convencional de dichas materias pudiera tener.

De esta forma, a la obligatoriedad de formalizar medidas y planes de igualdad, se suman las medidas específicas que tienen en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y necesidades de las trabajadoras y trabajadores.

Jaime Cabeza Pereiro en su artículo “Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva”, en el libro dirigido por O. Molina Herмосilla (dir.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*, lo expresa de la siguiente forma:

**“La transversalidad como técnica de negociación colectiva exige que todos los instrumentos convencionales tomen en consideración la distinta posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Todas ellas tienen que negociarse con el objetivo de que prevalezca una igualdad material entre hombres y mujeres. En la propia conflictividad intrínseca de las negociaciones de trabajo se juega la partida de la igualdad”.**

Es importante señalar que la transversalidad de género va mucho más allá de añadir al convenio cláusulas genéricas de adhesión a la igualdad o que reproduzcan la normativa legal antidiscriminatoria. Es clave el trabajo sistemático de análisis y de medidas concretas que tengan la capacidad transformadora del convenio en este aspecto fundamentales para que no se quede en una declaración de intenciones.



Por esta razón insistimos en que hay que hacer un trabajo sistemático y propositivo para situar la igualdad en el centro de la negociación, en el que se debe incluir entre otras cuestiones:

### **Análisis de datos desde la perspectiva de género de la situación de las trabajadoras y trabajadores en el sector o empresa al que se va a aplicar el convenio**

Es importante que en la negociación realicemos un análisis previo sobre las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores del sector o de la empresa, y de los distintos efectos que la regulación convencional pueda tener sobre unas y otros, proporcionándonos una visión diferenciada de la situación de las mujeres y de los hombres.

### **Incorporación de acciones positivas**

La incorporación de medidas de acción positiva es necesaria, puesto que constituye una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades. La adopción de este tipo de medidas de igualdad permite contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Las medidas de acción positiva son medidas compensatorias de carácter temporal para subsanar diferentes niveles de partida.

### **Compromiso de las partes negociadoras en el desarrollo de la igualdad en el convenio**

Incorporando la igualdad en todos los espacios estratégicos como dirección, recursos públicos, departamentos, área de innovación, formación, etc.

### **Creación de una Comisión de Igualdad**

Que trabaje específicamente el diagnóstico, administración, estudio, preparación, propuesta de regulación sobre materias concretas o negociación permanente y que defina las líneas generales del plan de igualdad que puede adjuntarse al convenio como marco general para otros planes de empresa, y que actúe como entidad consultiva de igualdad.

### **Paridad en la comisión negociadora del convenio**

De forma que se representen la perspectiva, intereses y propuestas de trabajadoras y trabajadores. Es aconsejable la formación en igualdad en la parte social.

### **Incorporación en el convenio la obligatoriedad de incluir a un agente sindical de igualdad**

En las secciones sindicales, en los comités de empresa y en las juntas de personal para así impulsar, planificar, desarrollar y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad en las empresas, vigilando el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación y actuando en defensa de los derechos de igualdad de género.



# ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

---

## ¿POR QUÉ SON NECESARIAS LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS?

Los convenios colectivos son fuente de derecho laboral según lo establecido en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores. Esto significa que han de respetar sus cláusulas todos aquellos que se encuentren bajo su ámbito de aplicación; es decir, tanto la empresa como las personas vinculadas por el mismo tendrán que acatar los derechos y deberes que se establezcan.

La norma convencional (convenios) es la única fuente del ordenamiento jurídico que permite ser negociada por los agentes a quienes les afectará. Así, no es el poder legislativo el que establece la norma, sino que nace de una verdadera negociación entre la representación de las personas trabajadoras y de la parte empresarial.

La fuerza vinculante y el poder de negociación de la representación de las personas trabajadoras justifica que las medidas de igualdad tengan que estar implementadas en la negociación colectiva, no solo como una enumeración de medidas concretas, sino como principios inspiradores de todas las cláusulas que en el convenio se establezcan.

## ¿ES MEJOR INCORPORAR MEDIDAS DE FORMA TRANSVERSAL O HACER UN EPÍGRAFE SEPARADO?

La igualdad debe ser un principio inspirador de la negociación colectiva. Esto es, en cada una de las cláusulas que se negocien debe estar presente la perspectiva de género, en lo que se refiere al impacto de este articulado para las mujeres trabajadoras de la empresa o sector al que se le aplicará el convenio.

Además de las medidas específicas de igualdad es necesario incluir medidas tendentes a ella, no como un epígrafe separado, sino como cláusulas dentro de cada uno de los diferentes apartados del convenio.

Un ejemplo que podríamos plantear, es en sectores muy feminizados, como la limpieza de edificios. En este los contratos temporales y con jornadas a tiempo parcial constituyen una inmensa mayoría. En este sentido, establecer una cuota anual de conversión de contratos temporales a contratos indefinidos, o de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, sería una medida de igualdad.



## **LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN LOS CONVENIOS, ¿PUEDEN SUSTITUIR AL PLAN DE IGUALDAD?**

Las medidas en el convenio colectivo afectan a las condiciones de trabajo de las personas incluidas en su ámbito de aplicación; esto es, el convenio puede ser de empresa, pero también puede ser un convenio de ámbito sectorial, estatal o provincial.

Se trata de un conjunto de derechos y obligaciones que afectará a las personas trabajadoras vinculadas a este, tendrá en cuenta las circunstancias del mercado, las condiciones de la producción, las condiciones sociales, etc.

La diferencia con un plan de igualdad es básica en este aspecto, ya que en este se tienen en cuenta las circunstancias y carencias específicas detectadas a través del diagnóstico de situación de la empresa.

Por lo tanto, las medidas implantadas en el plan de igualdad son específicas para un momento y una situación determinada y pretenden solventar una necesidad concreta. Mientras que las cláusulas del convenio colectivo son constitutivas de derechos más duraderos en el tiempo y no asociados a situaciones en empresas determinadas, sino entendidos de manera más genérica. Igualmente, en aquellas empresas en las que no exista la obligación de adoptar un plan de igualdad se deben adoptar medidas concretas de igualdad en el convenio colectivo, dirigidas a eliminar discriminaciones o adoptar medidas específicas que se dirijan a lograr la igualdad efectiva en la empresa.

En definitiva, los convenios y los planes de igualdad no pueden ser sustitutos unos de los otros, sino que habrán de ser siempre complementarios.

## **EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS QUE SE NEGOCIAN EN SECTORES MUY MASCULINIZADOS, ¿TAMBIÉN SON NECESARIAS LAS MEDIDAS DE IGUALDAD?**

Sí. Que el sector sea masculinizado no exime del cumplimiento de las medidas de igualdad que aseguren que las mujeres que trabajen en el sector gocen de los mismos derechos que los hombres, así como que las posibilidades de acceso a estos sectores se promocionen a través de medidas diversas, pudiendo establecerse en el propio convenio colectivo medidas de acción positiva.

Un ejemplo de estas medidas de acción positiva es el establecimiento de la prioridad de las mujeres en la selección para un puesto o tareas asociadas a él, a igualdad de condiciones de candidatos y candidatas, cuando las mujeres se encuentran subrepresentadas en dicho puesto o tarea



# LA REALIDAD EN CIFRAS

DATOS PARA CONOCER Y REFLEXIONAR

Los convenios colectivos y planes de igualdad son instrumentos diferentes y complementarios. Los planes tienen en cuenta las circunstancias y carencias específicas detectadas a través del diagnóstico. De modo que las medidas implantadas en el plan de igualdad son específicas para un momento y una situación determinada y pretenden solventar necesidades concretas; mientras que las cláusulas del convenio colectivo son constitutivas de derechos más duraderos en el tiempo y no asociados a situaciones en empresas determinadas, sino entendidos de manera más genérica.

Igualmente, en aquellas empresas en las que no exista la obligación de adoptar un plan de igualdad se deben adoptar medidas concretas de igualdad en el convenio colectivo dirigidas a eliminar discriminaciones o adoptar medidas específicas que se dirijan a lograr la igualdad efectiva en la empresa. En definitiva, los convenios y los planes de igualdad deben ser siempre herramientas complementarias que permiten avanzar en la mejora de las condiciones laborales.



El año 2007, el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, **por primera vez, obligaba a las empresas de más de 250 trabajadores a tener un plan de igualdad.**

A través del Real Decreto 6/2019, el actual Gobierno redujo a 50 trabajadores este requisito. En dicha regulación se establece que el 7 de marzo de 2020, debían tener **plan de igualdad en las empresas** de más de 150 personas; el 7 de marzo 2021 las empresas de más de 100 personas y el 7 de marzo **de 2022 a las empresas de entre 50 y 100 personas.**

# 50



Las empresas inscritas en la Seguridad Social con una plantilla de 50 o más trabajadores son 32.314. Todas ellas, en virtud del Real Decreto 6/2019 deben tener negociado, elaborado y registrado un plan de igualdad ante la Autoridad Laboral.

Actualmente hay 7.889 empresas inscritas en la Seguridad Social con una plantilla de 50 o más trabajadores, tienen Plan de Igualdad y ad 2.500 mesas de negociación abiertas. El **7 de marzo de 2023 todavía había 24.415 empresas, un 76% de las que están obligadas, no tienen plan de igualdad aprobado ni registrado** en el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

# 76

# HERRAMIENTAS

## GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS



El Instituto de las Mujeres, tras la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro publicó la **'Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas'**, para facilitar el cumplimiento de la legislación.

La Guía proporciona una metodología práctica y sencilla para abordar con éxito el proceso de implantación de los planes de igualdad. Se estructura en dos bloques: uno teórico, en el que se explica el procedimiento de negociación y elaboración del plan, y otro de carácter más práctico que ofrece herramientas y modelos que las empresas pueden descargar y adaptar a su organización y necesidades.

El primero de los bloques contiene cinco apartados, uno por cada fase del proceso: Puesta en marcha, Realización del diagnóstico, Diseño, aprobación y registro del plan, Implantación y seguimiento y la última de Evaluación. El segundo bloque contiene un total de dieciocho anexos, agrupados también por fases, en los que se pueden encontrar las herramientas y modelos de apoyo para cada una de ellas. Estos contenidos se irán actualizando según se desarrollen los instrumentos y medidas previstas en el mencionado RD 901/2020 y en el RD 902/2020 sobre igualdad retributiva.





# SINDICALISMO EN ACCIÓN

## LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho a la representación y a la negociación colectiva es un derecho constitucional que garantiza el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público.

La negociación colectiva es una oportunidad para incorporar a los convenios colectivos o acuerdos de condiciones de trabajo cuantas medidas contribuyan a lograr condiciones laborales más equilibradas e igualitarias, dentro del respeto a los límites que impone la buena fe negocial y la búsqueda del acuerdo mediante una negociación real y efectiva.

La agenda negociadora de los delegados y las delegadas de UGT incorpora de forma transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, es importante revisar los convenios y acuerdos para evitar cláusulas que indirectamente provoquen situaciones de discriminación. En coherencia con ello consideramos necesario:

- 1. Impulsar una legislación específica y propia sobre la igualdad de mujeres y hombres el mundo del trabajo.** Tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- 2. Creación de la figura de la delegada de igualdad y comité de igualdad en los centros de trabajo con horas sindicales y funciones** propias que garanticen el derecho de consulta y participación en todos aquellos aspectos que afectan a las condiciones laborales desde el enfoque de la igualdad.
- 3. Incorporar en los convenios colectivos las medidas de acción positiva negociadas en los planes de igualdad,** de forma que se corrijan aquellas situaciones de discriminación y se incorporen las propuestas que evitan situaciones de discriminación y amplían derechos de conciliación, formación, selección y promoción.
- 4. Garantizar la negociación de planes de igualdad en todas las administraciones públicas,** independientemente del número de personas trabajadoras, incorporando medidas de acción positiva tanto para laborales como funcionarios.

**5. Plantear la importancia de revisar y unificar la denominación de los puestos de trabajo y funciones en los convenios colectivos**, para contribuir a la transparencia en la valoración de los salarios, de forma que avancemos en la eliminación de la brecha salarial.

**6. Revisión de todas las cláusulas de los convenios colectivos teniendo en cuenta la situación de trabajadores y trabajadoras**, analizando los factores que pueden estar actuando de forma oculta en la discriminación hacia las mujeres y planteando medidas de corrección.

**7. Incorporar en el proceso de negociación colectiva una comisión de seguimiento de las medidas de igualdad.**

**8. Asegurar la participación de las trabajadoras** como representación sindical en las mesas de negociación colectiva y la formación en igualdad de la parte sindical.





# PROXIMAS ACCIONES



## **FORMACIÓN de UGT Servicios Públicos:**

### **La negociación colectiva desde la perspectiva de género en las Administraciones Públicas.**

#### **Objetivos:**

1. Conocer el principio de igualdad y los conceptos básicos relacionados con el análisis de la realidad desde la perspectiva de género.
2. Reflexionar sobre las causas de la desigualdad de género en la actualidad y las consecuencias que esta tiene en la calidad de vida de las mujeres.
3. Comprender los mecanismos básicos de negociación colectiva aplicando la perspectiva de género, tanto en el conocimiento de la situación de las trabajadoras como en la adopción de acciones y medidas para revertir la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales.
4. Analizar el marco normativo aplicable en materia de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres.

#### **Contenidos:**

1. Instrumentos para conocer la situación de las mujeres en el mercado laboral.
2. La segregación del mercado de trabajo.
3. Cláusulas de igualdad en la negociación colectiva. Transversalidad y análisis feminista.
4. Instrumentos de la negociación colectiva.
5. Identificar las causas de discriminación y su solución en los convenios colectivos.



S<sup>a</sup> de Mujer y Políticas Sociales  
igualdad@ugt-sp.es  
91 589 7230 / 7190

