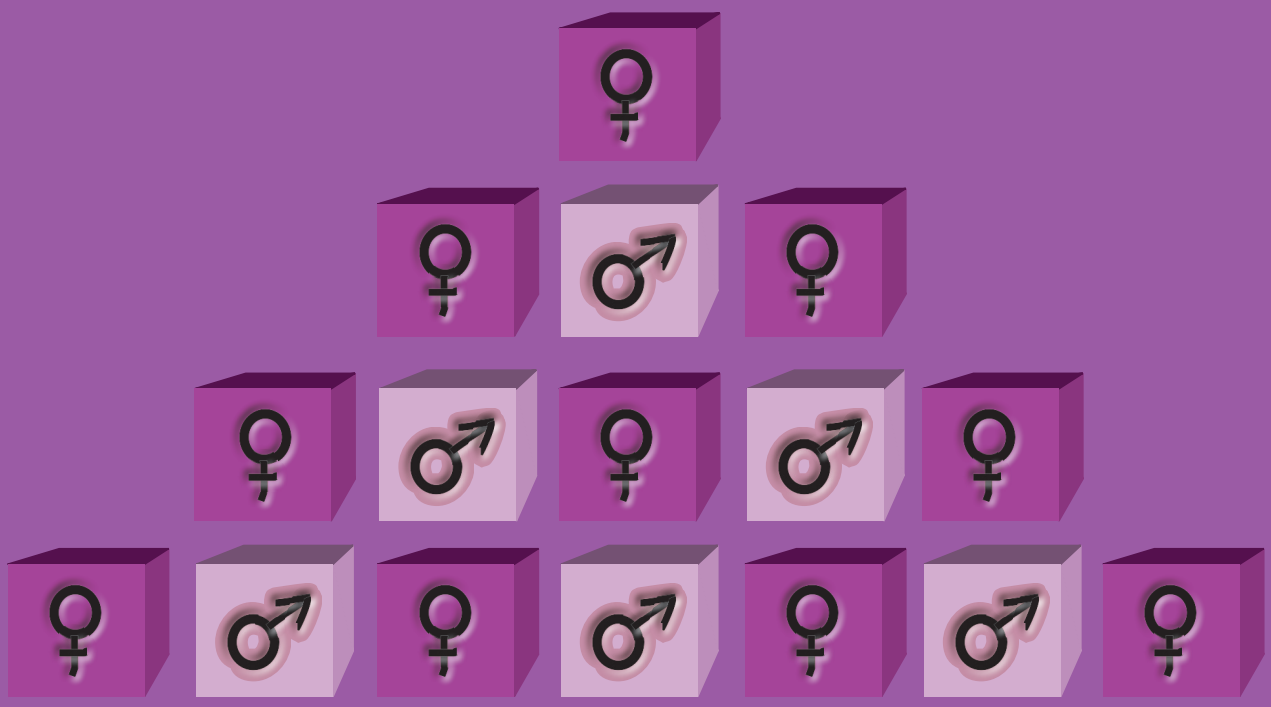
secretaria de la dona

Els plans i les mesures d'igualtat en la negociació col·lectiva



Barcelona, Novembre 2012

Edita:
Secretaria de la Dona
Comissió Obrera Nacional de Catalunya

Elaboració:
Lidia Sandalinas Félez
Acció de Gènere a l'Empresa
Secretaria de la Dona
Comissió Obrera Nacional de Catalunya

Els plans i les mesures d'igualtat en la negociació col·lectiva

La igualtat de gènere real i efectiva encara no és una realitat, i els avenços que s'han produït poden estar en perill.

La presència de les dones en el mercat de treball es produeix en un marc de divisió sexual del treball: les dones continuen, majoritàriament, realitzant el treball de cura (segons l'Idescat a l'enquesta de l'ús del temps, les dones van dedicar a la llar i la família una mitjana de 4,14 h/dia, i els homes 2,35 h/dia durant l'any 2011) un treball invisible i poc valorat socialment. Una organització del mercat de treball i dels temps de treball que respon a un model masculí i que ha donat com a resultat la generació de la doble presència (necessitat que una persona respongui a les demandes del treball assalariat i del treball domèstic familiar).

Els drets laborals han de ser universals, i s'han de poder exercir amb independència del sexe de cada persona. Per això al detectar que les desigualtats de gènere han representat desigualtat i discriminació cap a les dones en el món del treball, s'han hagut d'introduir canvis a les normes i les lleis (Llei Orgànica d'Igualtat, modificació de l'Estatut del Treballador...), canvis que també han d'afectar i afecten la negociació col·lectiva. Per a que aquests canvis es puguin dur a terme fa falta que siguem conscients d'aquestes desigualtats i discriminacions i construïm una nova proposta de drets per al seu exercici universal.

És cabdal que el sindicat pugui incidir el màxim possible a través de la negociació col·lectiva per aconseguir que amb les mesures i els plans d'igualtat a les empreses s'adoptin les mesures oportunes per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com l'eradicació de qualsevol forma de discriminació sexual i discriminació per raó de sexe.

Les mesures, ja siguin pròpies o mitjançant els plans d'igualtat poden intervenir en les següents matèries: accés a l'ocupació i contractació, classificació professional: estructura de la plantilla i segregació laboral, promoció i formació, valoració i classificació dels llocs de treball, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, la salut laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Per tant les mesures i els Plans d'Igualtat es converteixen així en una potent eina per a la intervenció sindical a la negociació col·lectiva, són els instruments més potents per aconseguir la universalització dels drets i la eliminació de la discriminació a l'àmbit laboral.

CCOO apostem per a que dins de les mesures i els plans d'igualtat hi hagi cabuda per a mesures d'acció positiva com a fórmula per trencar les desigualtats. De la mateixa manera que apostem per l'eliminació de la discriminació horitzontal (inferior qualificació a les professions i especialitats majoritàriament realitzades per dones com a resultat de la divisió sexual del treball) i de la discriminació vertical (inferiors categories professionals i llocs de treball en el cas de les dones). Ambdós tipus de discriminacions tenen el seu efecte en els salaris donant com a resultat una bretxa salarial entre dones i homes, en perjudici de les dones.

L'enquesta d'estructura salarial de 2010, segons Idescat, estableix que a Catalunya els homes tenen un promig de salari anual de 27.601,02 i les dones de 27.042,14. Aquesta es la bretxa salarial entre dones i homes i quan millors són les condicions laborals (salaris més alts, contractes indefinits i més gran es la trajectòria professional), més grans són les diferencies salarials.

Tot això ens obliga a considerar que aquestes diferències tan sols es poden eliminar a través de la negociació col·lectiva, incidint en les mesures d'igualtat i els plans d'igualtat als convenis, per a que

dones i homes puguin treballar en les mateixes condicions laborals, eliminant els sostres i les parets de vidre que delimiten les trajectòries professionals de les dones.

Hem de tenir com a temes centrals de la negociació col·lectiva i de les mesures i els plans d'igualtat la entrada, la permanència i la sortida de les dones del mercat del treball. S'ha d'incidir en els sistemes de selecció. S'ha d'actuar sobre els grups professionals, introduir una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere; s'han de regular els sistemes de promoció; s'ha de negociar la jornada de treball (hores, distribució, i combatre la distribució irregular de la jornada); s'ha d'incidir en les polítiques de conciliació per a homes i dones; i hem d'actuar sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe introduint mesures preventives i protocols d'actuació. Finalment s'ha d'exercir una vigilància especial en la sortida de les dones del treball: vigilar els EROs, i el pas d'activitat a atur i a inactivitat.

Marc Legal

La Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes legisla sobre la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, i específicament mitjançant la negociació col·lectiva, en diferents articles:

Article 43: *"Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva.*
D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes."

Article 44: *" Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.*
1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.
2. El permís i la prestació per maternitat s'han de concedir en els termes que preveuen la normativa laboral i de Seguretat Social.
3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social."

La Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes també legisla concretament sobre els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat:

Article 45: *"Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat.*
1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.
2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.
3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.
4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del pla esmentat, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.
5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores."

Article 46: *"Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.*
1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.
Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
3. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball."

Article 47: *"Transparència en la implantació del pla d'igualtat.*
Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels objectius.
El que preveu el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals aquests atribueixin aquestes competències."

Article 48. *"Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.*
1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.
Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.
2. Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar."

Article 49. *"Suport per a la implantació voluntària de plans d'igualtat.*
Per impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat, el Govern ha d'establir mesures de foment, especialment dirigides a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari."

Tant la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes com la Llei Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, legislen sobre l'obligatorietat de Plans d'Igualtat a totes les administracions públiques i l'Administració General de l'Estat:

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

"Disposició addicional vuitena. Plans d'igualtat.
1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin."

Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes:

"Mesures d'igualtat en l'ocupació per a l'Administració General de l'Estat i per als organismes públics vinculats o que en depenen

Article 55. Informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública.
A l'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'hi ha d'adjuntar un informe d'impacte de gènere, llevat de casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

Article 56. Permisos i beneficis de protecció a la maternitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Sense perjudici de les millores que puguin derivar d'acords subscrits entre l'Administració General de l'Estat o els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen amb els representants del personal al servei de l'Administració pública, la normativa que els és aplicable ha d'establir un règim d'excedències, reduccions de jornada, permisos o altres beneficis amb la finalitat de protegir la maternitat i facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Amb la mateixa finalitat s'ha de reconèixer un permís de paternitat, en els termes que disposi la normativa esmentada.

Article 57. Conciliació i provisió de llocs de treball.
En les bases dels concursos per a la provisió de llocs de treball s'ha de computar, als efectes de valoració del treball desenvolupat i dels corresponents mèrits, el temps que les persones candidates hagin estat en les situacions a què es refereix l'article anterior.

Article 58. Llicència per risc durant l'embaràs i la lactància.
Quan les condicions del lloc de treball d'una funcionària inclosa en l'àmbit d'aplicació del mutualisme administratiu puguin influir negativament en la salut de la dona, del fill o la filla, es pot concedir llicència per risc durant l'embaràs, en els mateixos termes i condicions que preveu la normativa aplicable. En aquests casos, es garanteix la plenitud dels drets econòmics de la funcionària durant tota la durada de la llicència, d'acord amb el que estableix la legislació específica.
El que disposa el paràgraf anterior també és aplicable durant el període de lactància natural.

Article 59. Vacances.
Sense perjudici de les millores que puguin derivar d'acords subscrits entre l'Administració General de l'Estat o els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen amb la representació dels empleats i les empleades al servei de l'Administració pública, quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el permís de maternitat, o amb la seva ampliació per lactància, l'empleada pública té dret a gaudir de les vacances en una data diferent, encara que s'hagi acabat l'any natural al qual corresponguin.
Tenen aquest mateix dret els qui gaudeixin de permís de paternitat.

Article 60. Accions positives en les activitats de formació.
1. Per actualitzar els coneixements dels empleats i les empleades públics, s'atorga preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació als qui s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.
2. Amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen, en les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reserva almenys un 40% de les places per a la seva adjudicació a aquelles que compleixin els requisits establerts.

Article 61. Formació per a la igualtat.
1. Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de preveure l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció
pública.
2. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han d'impartir cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el personal.

Article 62. Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que ha d'incloure, com a mínim, els principis següents:
a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

Article 63. Avaluació sobre la igualtat en l'ocupació pública.
Tots els departaments ministerials i els organismes públics han de remetre, almenys anualment, als ministeris de Treball i Afers Socials i d'Administracions Públiques, informació relativa a l'aplicació efectiva a cadascun d'aquests del principi d'igualtat entre dones i homes, amb especificació, mitjançant la desagregació per sexe de les dades, de la distribució de la plantilla, grup de titulació, nivell de complement de destinació i retribucions mitjanades del seu personal.

Article 64. Pla d'igualtat a l'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen.
El Govern ha d'aprovar, a l'inici de cada legislatura, un pla per a la igualtat entre dones i homes a l'Administració General de l'Estat i als organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen. El Pla ha d'establir els objectius que s'han d'assolir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures que s'han d'adoptar per a la seva consecució. El Pla ha de ser objecte de negociació i, si s'escau, acord amb la representació legal dels empleats públics tal com determini la legislació sobre negociació col·lectiva a l'Administració pública i el seu compliment ha de ser avaluat anualment pel Consell de Ministres."

L'Estatut dels treballadors conté diferents articles que fan referència a la igualtat de dones i homes a les relacions laborals:

Article 4.2.c: *"A no ser discriminats directament o indirectament per al treball, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats per aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, com també per raó de llengua, dins l'Estat espanyol*".

Article 4.2.e: *"Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe".*

Article 17.1: *"S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en la feina, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a l'empresa o relacionades amb l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol".*

Article 17.4: *"..., la negociació col·lectiva podrà establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A tal efecte podrà establir reserves i preferències en les condicions de contractació de tal manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de que es tracti. Al mateix temps, la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti*".

Article 17.5: *"L'establiment de plans d'igualtat en les empreses estarà al que disposa aquesta llei i la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes".*

Article 34.8: *"El treballador té dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que s'hi hagi previst".*

Article 54.2.g: *"L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa"*.
Article 85.1: *"En la negociació dels convenis col·lectius i sense perjudici de la llibertat de les parts signants ha d'haver-hi el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut que preveu la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes"*.

La Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere estableix unes mesures específiques dins de les condicions de treball per a protegir a les dones que pateixen violència de parella.

"CAPÍTOL II - Drets laborals i prestacions de la Seguretat Social

Article 21 - Drets laborals i de Seguretat Social
1. La treballadora víctima de violència de gènere té dret, en els termes que preveu l'Estatut dels treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.
2. En els termes que preveu la Llei general de la Seguretat Social, la suspensió i l'extinció del contracte de treball que preveu l'apartat anterior donen lloc a la situació legal d'atur. El temps de suspensió es considera com a període de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social i d'atur.
3. Les empreses que formalitzin contractes d'interinitat per substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagin suspès el seu contracte de treball o exercit el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, tenen dret a una bonificació del 100 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els casos de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball. Quan es produeixi la reincorporació, aquesta s'ha de realitzar en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.
4. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideren justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons sigui procedent, sense perjudici que les absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa amb la màxima brevetat.
5. A les treballadores pel seu compte víctimes de violència de gènere que cessin en la seva activitat per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, se'ls suspèn l'obligació de cotització durant un període de sis mesos, que se'ls ha de considerar de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social. Així mateix, la seva situació es considera assimilada a l'alta.
Als efectes del que preveu el paràgraf anterior, s'ha de prendre una base de cotització equivalent a la mitjana de les bases cotitzades durant els sis mesos previs a la suspensió de l'obligació de cotitzar.

Article 22 - Programa específic d'ocupació
En el marc del Pla d'ocupació del Regne d'Espanya, s'ha d'incloure un programa d'acció específic per a les víctimes de violència de gènere inscrites com a demandants d'ocupació. Aquest programa ha d'incloure mesures per afavorir l'inici d'una nova activitat pel seu compte.
Article 23 - Acreditació de les situacions de violència de gènere exercida sobre les treballadores.
Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest capítol s'acrediten amb l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, és títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que no es dicti l'ordre de protecció.

CAPÍTOL III - Drets de les funcionàries públiques –

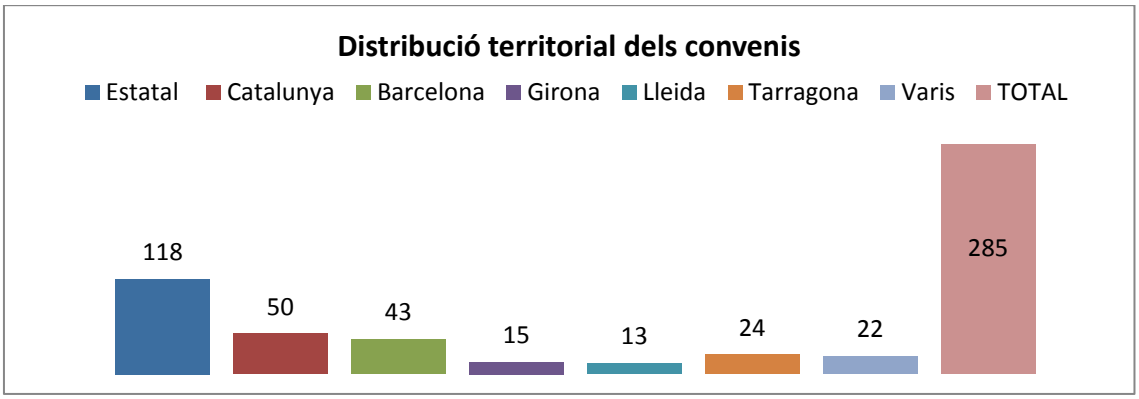
Article 24 - Àmbit dels drets
La funcionària víctima de violència de gènere té dret a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència en els termes
que determini la seva legislació específica.

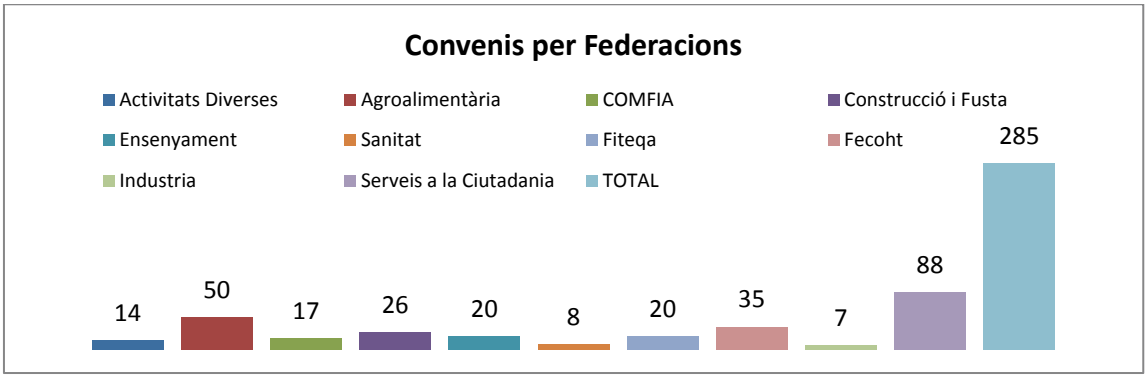
Article 25 - Justificació de les faltes d'assistència
Les absències totals o parcials al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere soferta per una dona funcionària es consideren justificades en els termes que determini la seva legislació específica.

Article 26 - Acreditació de les situacions de violència de gènere exercida sobre les funcionàries
L'acreditació de les circumstàncies que donen lloc al reconeixement dels drets de mobilitat geogràfica de centre de treball, excedència, i reducció o reordenació del temps de treball, s'ha de fer en els termes que estableix l'article 23."

Negociació col·lectiva sectorial en matèria d'igualtat d'homes i dones al mercat laboral.

L'informe s'ha elaborat amb els convenis col·lectius sectorials vigents, publicats al Butlletí Oficial de l'Estat, al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o als Butlletins Oficials de la Província de Barcelona, Girona, Lleida o Tarragona, recollits pel CERES en data de 15 de novembre de 2012.





Hem exclòs d'aquest informe totes les referències a mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, ja que seran objecte d'un altre informe atès totes les modificacions que s'estan produint en la actualitat mitjançant diferents decrets-llei tant del Govern Central com del Govern de la Generalitat de Catalunya.

És cert que la Llei obliga a establir mesures d'igualtat a totes les empreses, i obliga a plans d'igualtat a les empreses en les que treballin més de 250 persones, o de menys si així es regula en conveni, o empreses que hagin estat sancionades per discriminació cap a les dones. També és cert que els plans d'igualtat són específics per a cada empresa, i no pot haver-hi un pla d'igualtat únic per a les empreses d'un sector.

Hem trobat bones pràctiques sobre aquests temes en els convenis estudiats. I també mesures concretes, algunes d'elles en forma d'accions positives, sobre accés a l'ocupació, promoció, formació, salaris, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, inclòs propostes de continguts en els protocols d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

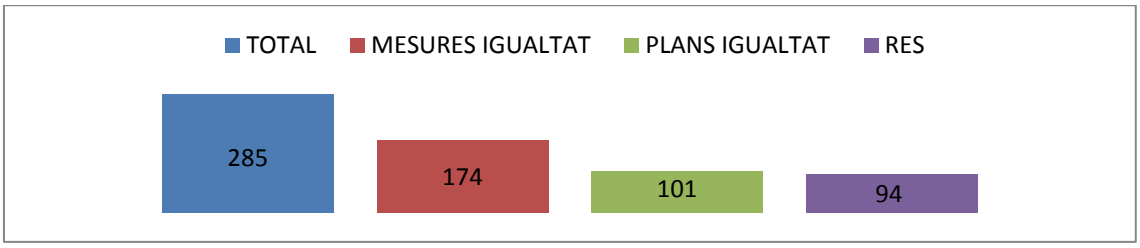
Hem trobat convenis que copien literalment el que diu la llei, cosa que serveix de recordatori a les empreses del que s'ha de fer en matèria d'igualtat entre dones i homes en el món laboral.

I també hem constatat que existeixen unes no bones pràctiques que seria convenient no torna a recollir en cap conveni. (Veure Annex de convenis sectorials analitzats per federacions, el que està en color vermell).

Convenis col·lectius sectorials que articulen sobre mesures d'igualtat i/o plans d'igualtat

Els convenis col·lectius han d'incorporar mesures d'igualtat. La negociació col·lectiva ha de fer referència a l'establiment de mesures i plans d'igualtat. És un molt bon avenç si incorporem als convenis sectorials com s'elaboren els plans d'igualtat, qui els elabora, com es fa una diagnosi, quins són el tipus d'objectius que han de tenir, i sobre quins aspectes han d'actuar les mesures que s'acordin. Aquestes aportacions permeten després una millor elaboració i negociació del pla d'igualtat a cada empresa.

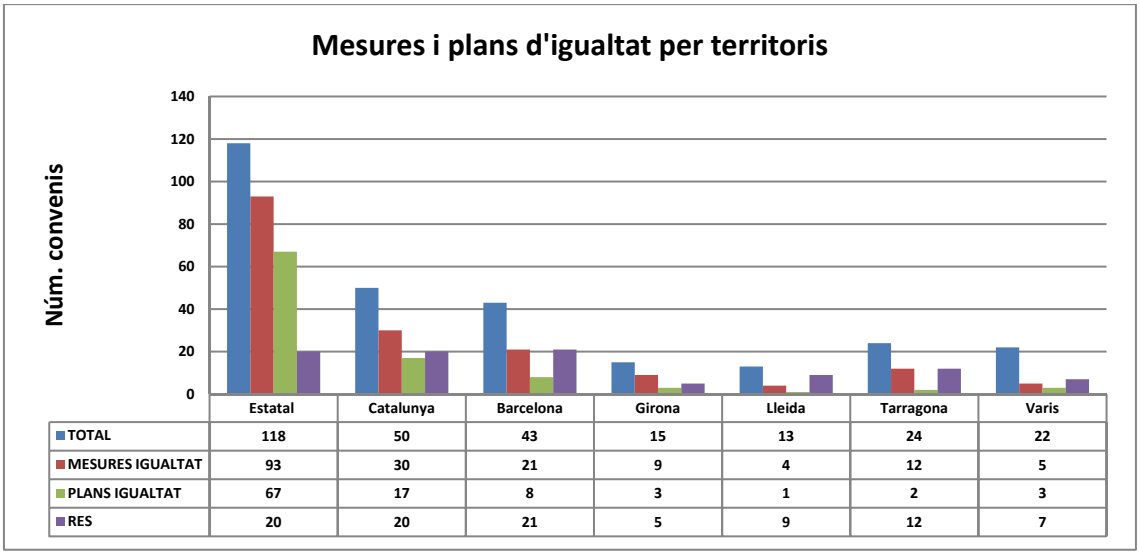
També és molt important que articulem com participa la representació sindical: la creació d'una comissió paritària d'igualtat sectorial per fer el seguiment del comportament de les empreses del sector en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, per fer un estudi de la realitat de les dones del sector, i inclòs per fer de mediació en casos de discrepàncies o incompliments en empreses del sector. La creació d'una comissió paritària en les empreses per a la elaboració del pla d'igualtat, el seguiment i la avaluació del mateix pla.



Podem observar que hi ha més convenis que incorporen mesures d'igualtat (61%) que no pas que facin referència als plans d'igualtat (35,4%). A 5 anys de l'aprovació de la Llei Orgànica d'Igualtat encara hi ha un 33% dels convenis sectorials que no han recollit l'obligatorietat de l'aplicació d'aquesta llei a la negociació col·lectiva.

Convenis col·lectius sectorials per àmbit territorial de negociació.

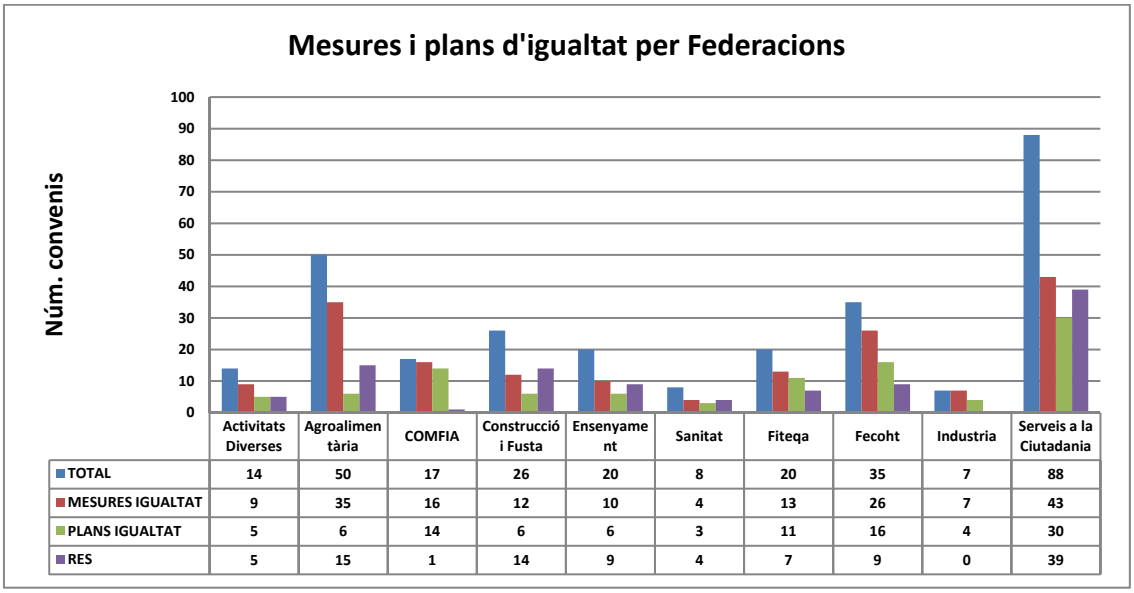
Número de convenis que recullen mesures d'igualtat, els que fan referència a plans d'igualtat, i els que no recullen cap dels dos aspectes, segons l'àmbit territorial de negociació. Es poden donar convenis que recullin mesures i plans d'igualtat simultàniament.



	Estatal	Catalunya	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	Varis
TOTAL	118	50	43	15	13	24	22
MESURES IGUALTAT	93	30	21	9	4	12	5
PLANS IGUALTAT	67	17	8	3	1	2	3
RES	20	20	21	5	9	12	7

Convenis col·lectius sectorials per Federacions

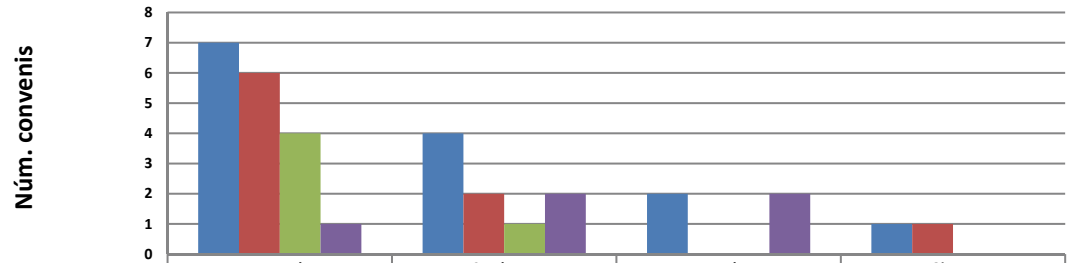
Quantitat de convenis que recullen mesures d'igualtat, els que fan referència a plans d'igualtat, i els que no recullen cap dels dos aspectes, a cada una de las organitzacions federatives del sindicat de CCOO.



	Activitats Diverses	Agroalimentària	COMFIA	Construcció i Fusta	Ensenyament	Sanitat	Fiteqa	Fecoht	Industria	Serveis a la Ciutadania
TOTAL	14	50	17	26	20	8	20	35	7	88
MESURES IGUALTAT	9	35	16	12	10	4	13	26	7	43
PLANS IGUALTAT	5	6	14	6	6	3	11	16	4	30
RES	5	15	1	14	9	4	7	9	0	39

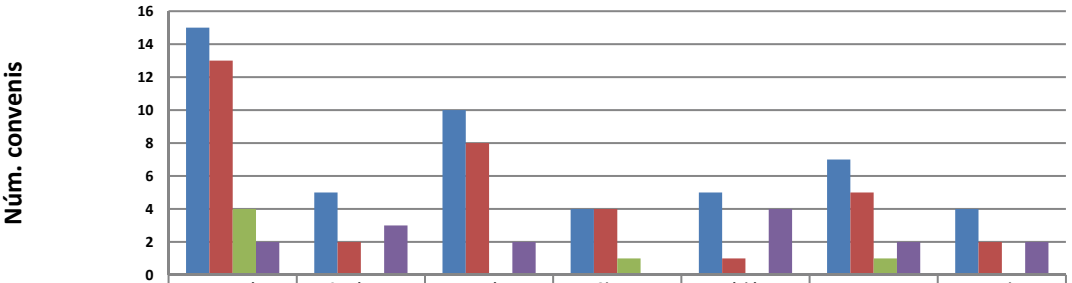
Convenis que recullen mesures d'igualtat, que fan referència a plans d'igualtat, i els que no recullen cap dels dos aspectes, a cada una de les Federacions i per àmbit territorial de negociació.

Federació d'Activitats Diverses



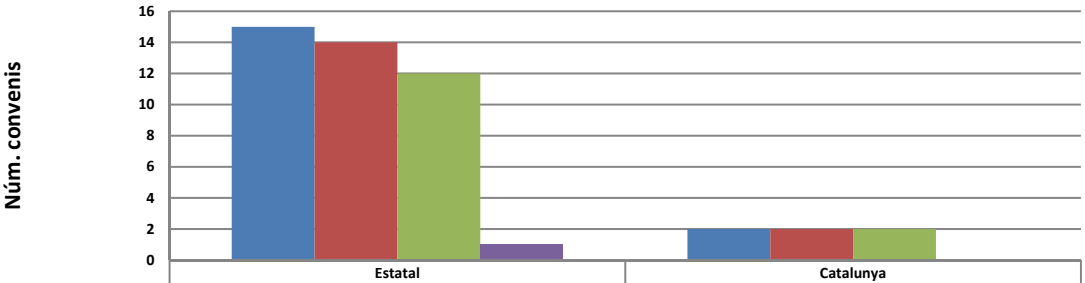
	Estatal	Catalunya	Barcelona	Girona
TOTAL	7	4	2	1
MESURES IGUALTAT	6	2	0	1
PLANS IGUALTAT	4	1	0	0
RES	1	2	2	0

Federació Agroalimentària



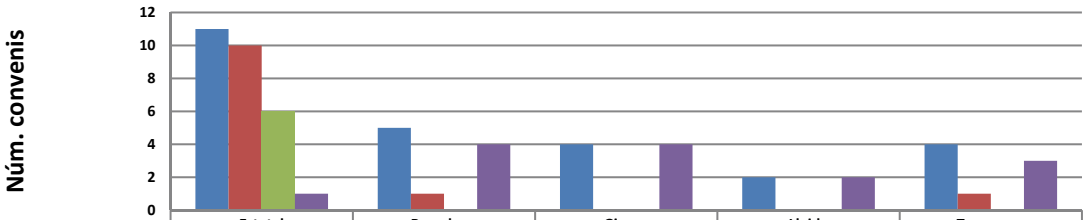
	Estatal	Catalunya	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	Varis
TOTAL	15	5	10	4	5	7	4
MESURES IGUALTAT	13	2	8	4	1	5	2
PLANS IGUALTAT	4	0	0	1	0	1	0
RES	2	3	2	0	4	2	2

Federació COMFIA



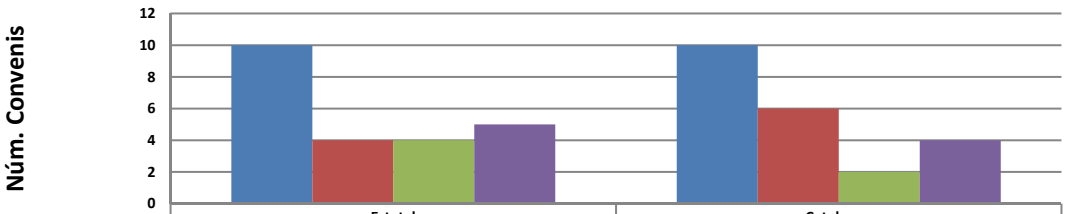
	Estatal	Catalunya
TOTAL	15	2
MESURES IGUALTAT	14	2
PLANS IGUALTAT	12	2
RES	1	0

Federació Construcció i Fusta



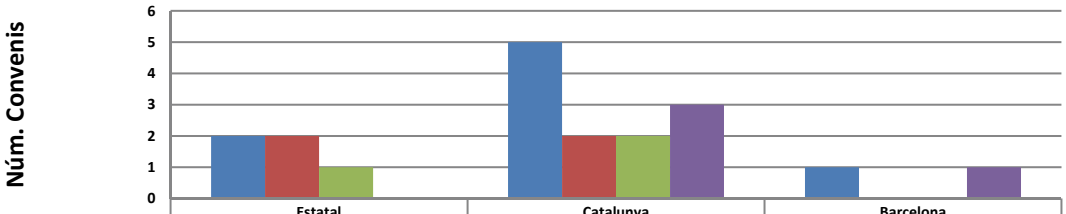
	Estatal	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona
TOTAL	11	5	4	2	4
MESURES IGUALTAT	10	1	0	0	1
PLANS IGUALTAT	6	0	0	0	0
RES	1	4	4	2	3

Federació Ensenyament



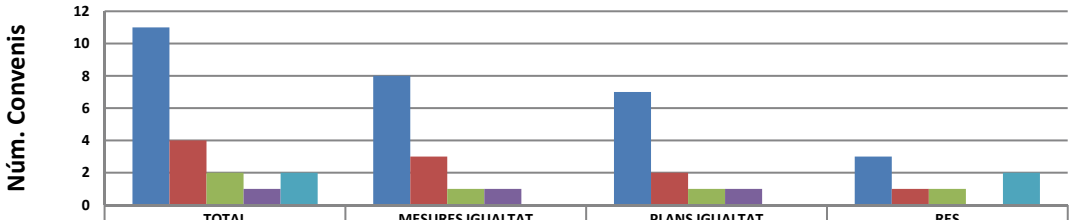
	Estatal	Catalunya
TOTAL	10	10
MESURES IGUALTAT	4	6
PLANS IGUALTAT	4	2
RES	5	4

Federació Sanitat



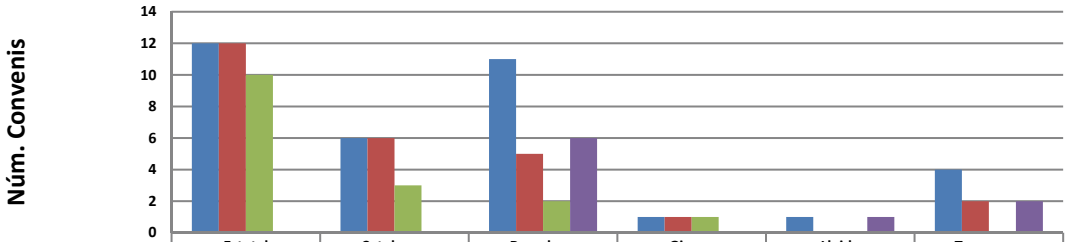
	Estatal	Catalunya	Barcelona
TOTAL	2	5	1
MESURES IGUALTAT	2	2	0
PLANS IGUALTAT	1	2	0
RES	0	3	1

FITEQA



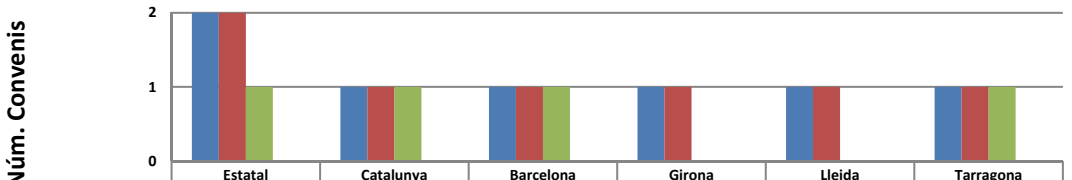
	TOTAL	MESURES IGUALTAT	PLANS IGUALTAT	RES
Estatal	11	8	7	3
Catalunya	4	3	2	1
Barcelona	2	1	1	1
Lleida	1	1	1	0
Tarragona	2	0	0	2

FECOHT

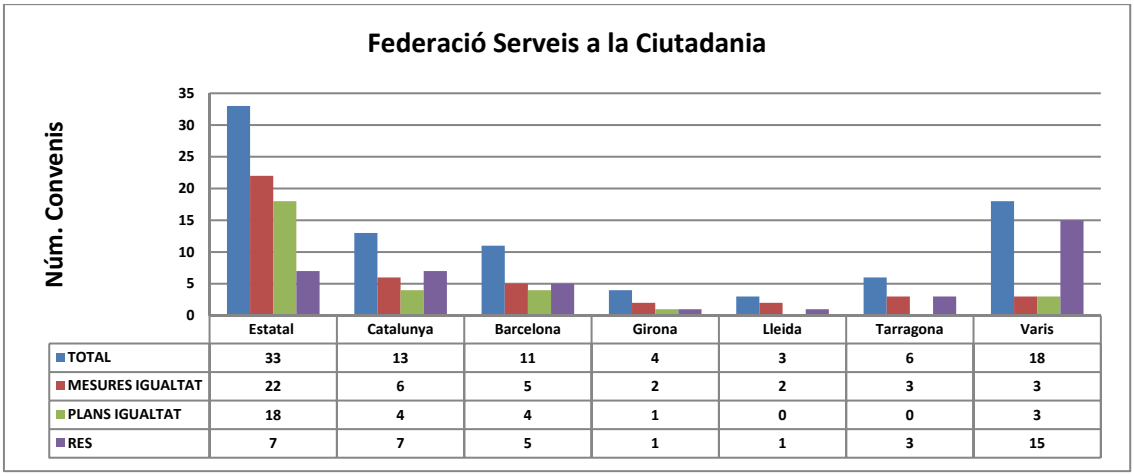


	Estatal	Catalunya	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona
TOTAL	12	6	11	1	1	4
MESURES IGUALTAT	12	6	5	1	0	2
PLANS IGUALTAT	10	3	2	1	0	0
RES	0	0	6	0	1	2

Federació Industria



	Estatal	Catalunya	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona
TOTAL	2	1	1	1	1	1
MESURES IGUALTAT	2	1	1	1	1	1
PLANS IGUALTAT	1	1	1	0	0	1
RES	0	0	0	0	0	0



	Estatal	Catalunya	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	Varis
TOTAL	33	13	11	4	3	6	18
MESURES IGUALTAT	22	6	5	2	2	3	3
PLANS IGUALTAT	18	4	4	1	0	0	3
RES	7	7	5	1	1	3	15

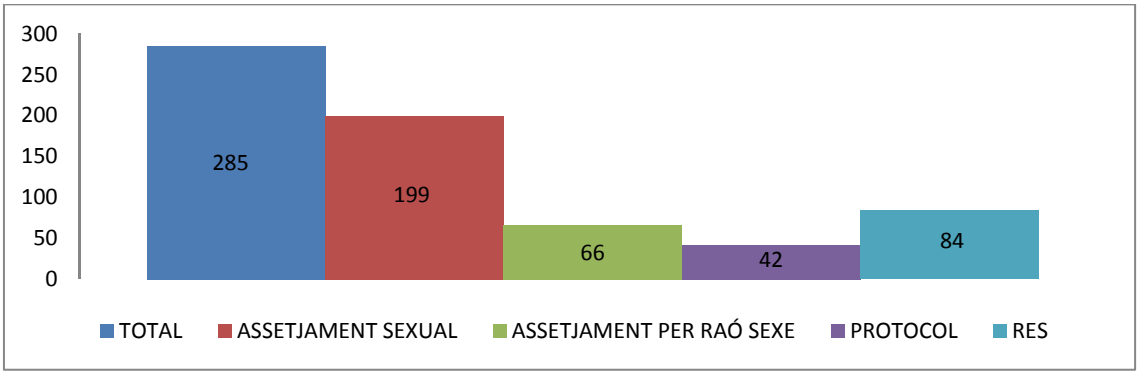
Convenis col·lectius sectorials que articulen sobre violències de gènere

La eradicació de la violència envers les dones ha estat un objectiu de les Comissions Obreres i per això l'hem portat a la negociació col·lectiva amb la finalitat d'eradicar-la de l'àmbit laboral.

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

La violència contra les dones a les empreses es manifesta de manera concreta com assetjament sexual i com assetjament per raó de sexe, per aquest motiu hem incorporat als convenis col·lectius articles tant per combatre com per prevenir aquestes formes de violència. Aquests articles poden tractar de:

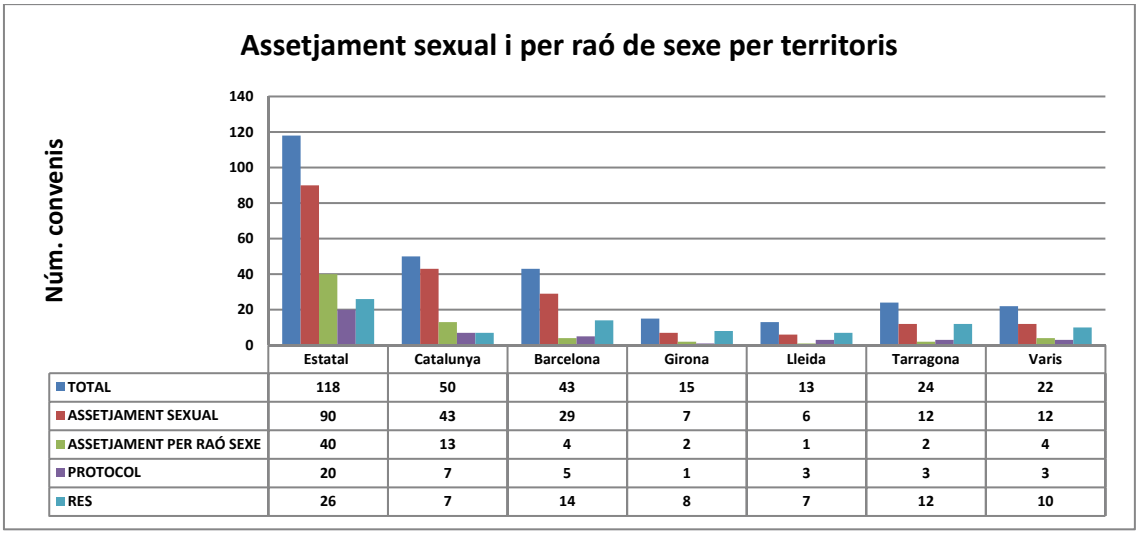
- Definicions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- Regulació de sancions contra els assetjadors.
- Mesures específiques, ja siguin de prevenció o ja siguin d'actuació en contra d'aquestes violències.
- Protocols d'actuació



Quasi un 70% dels convenis contenen algun article que fa referència a l'assetjament sexual, però tan sols el 23,2% ho fa a l'assetjament per raó de sexe, el que mostra que l'assetjament per raó de sexe es un tipus d'assetjament menys identificat i comprès. L'existència de tan sols un 14,8% de protocols no es una dada desfavorable tenint en compte que estem analitzant convenis sectorials i no d'empreses, i per tant es pot considerar una bona pràctica per part de les persones negociadores la introducció d'aquests protocols.

Convenis col·lectius sectorials per àmbit territorial de negociació.

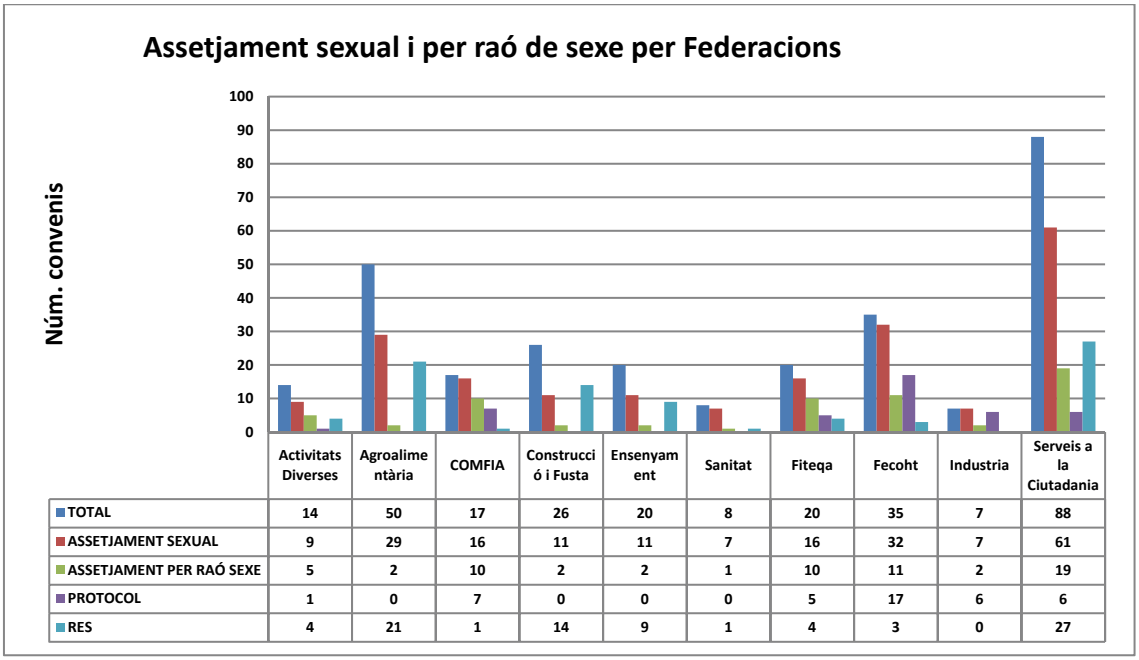
Número de convenis que recullen mesures i/o fan referència a l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, protocols d'actuació contra aquests tipus d'assetjament, i els que no recullen cap referència a aquests tipus de violència, segons l'àmbit territorial de negociació. Es poden donar convenis que recullin alguns d'aquests aspectes simultàniament.



	Estatal	Catalunya	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	Varis
TOTAL	118	50	43	15	13	24	22
ASSETJAMENT SEXUAL	90	43	29	7	6	12	12
ASSETJAMENT PER RAÓ SEXE	40	13	4	2	1	2	4
PROTOCOL	20	7	5	1	3	3	3
RES	26	7	14	8	7	12	10

Convenis col·lectius sectorials per federacions.

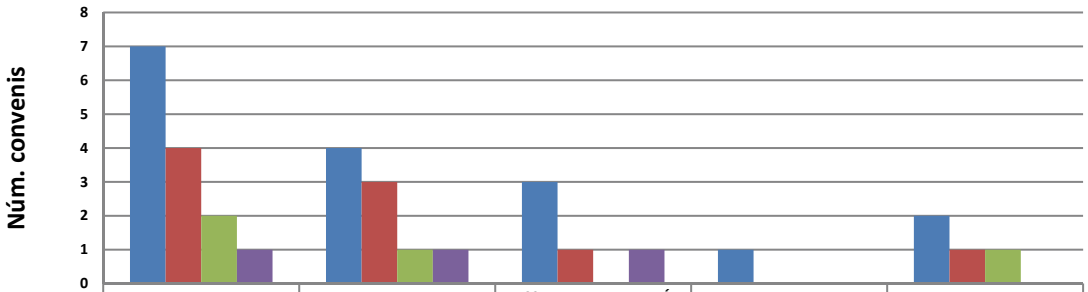
Convenis que recullen mesures i/o fan referència a l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, protocols d'actuació contra aquests tipus d'assetjament, i els que no recullen cap referència a aquests tipus de violència, a cada una de organitzacions federatives de les Comissions Obreres. Es poden donar convenis que recullin alguns d'aquests aspectes simultàniament.



	Activitats Diverses	Agroalimentària	COMFIA	Construcció i Fusta	Ensenyament	Sanitat	Fiteqa	Fecoht	Industria	Serveis a la Ciutadania
TOTAL	14	50	17	26	20	8	20	35	7	88
ASSETJAMENT SEXUAL	9	29	16	11	11	7	16	32	7	61
ASSETJAMENT PER RAÓ SEXE	5	2	10	2	2	1	10	11	2	19
PROTOCOL	1	0	7	0	0	0	5	17	6	6
RES	4	21	1	14	9	1	4	3	0	27

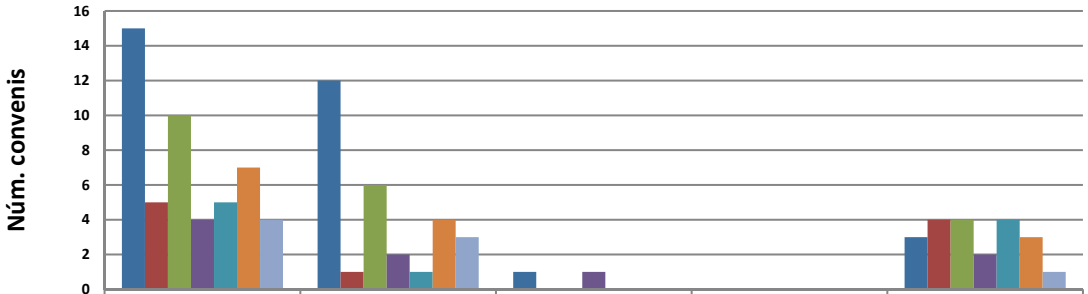
Convenis que recullen mesures i/o fan referència a l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, protocols d'actuació contra aquests tipus d'assetjament, i els que no recullen cap referència a aquests tipus de violència, a cada una de les Federacions i per àmbit territorial de negociació.

Federació d'Activitats Diverses



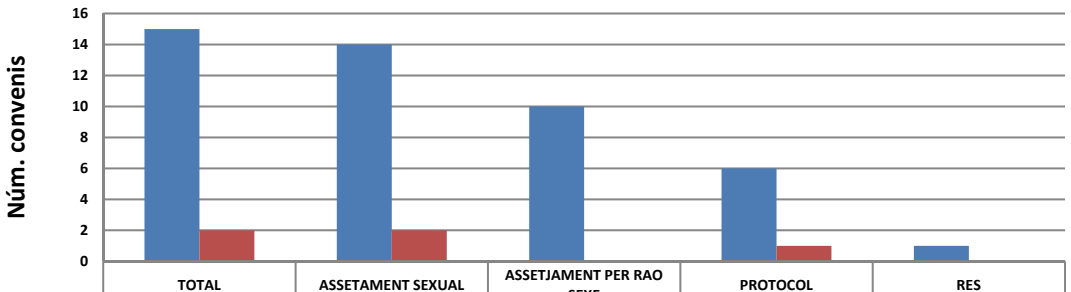
	TOTAL	ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT PER RAÓ SEXE	PROTOCOL	RES
Estatal	7	4	3	1	2
Catalunya	4	3	1	0	1
Barcelona	2	1	0	0	1
Girona	1	1	1	0	0

Federació Agroalimentària

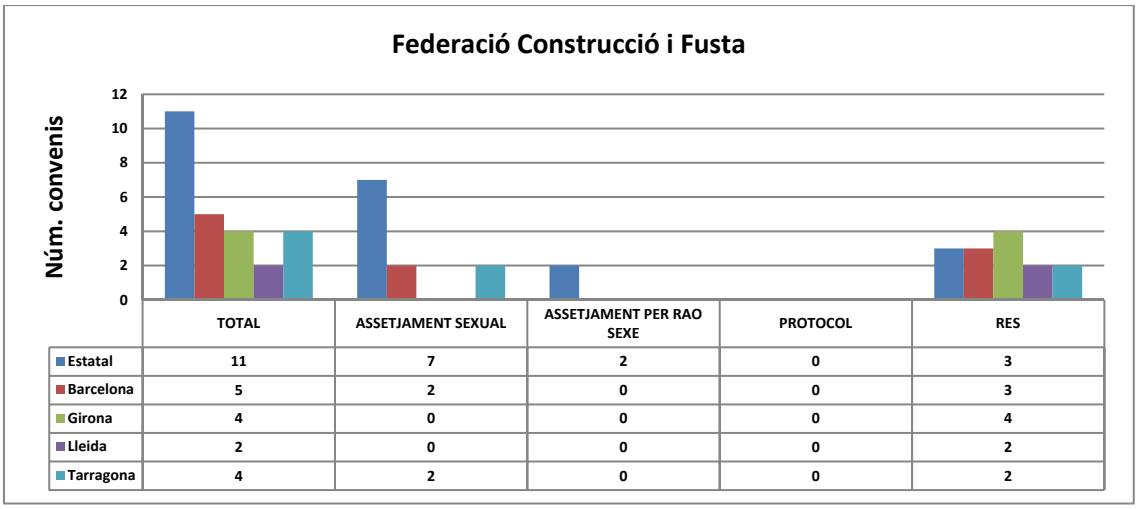


	TOTAL	ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT PER RAO SEXE	PROTOCOL	RES
Estatal	15	12	1	0	3
Catalunya	5	1	0	0	4
Barcelona	10	6	0	0	4
Girona	4	2	1	0	2
Lleida	5	1	0	0	4
Tarragona	7	4	0	0	3
Varis	4	3	0	0	1

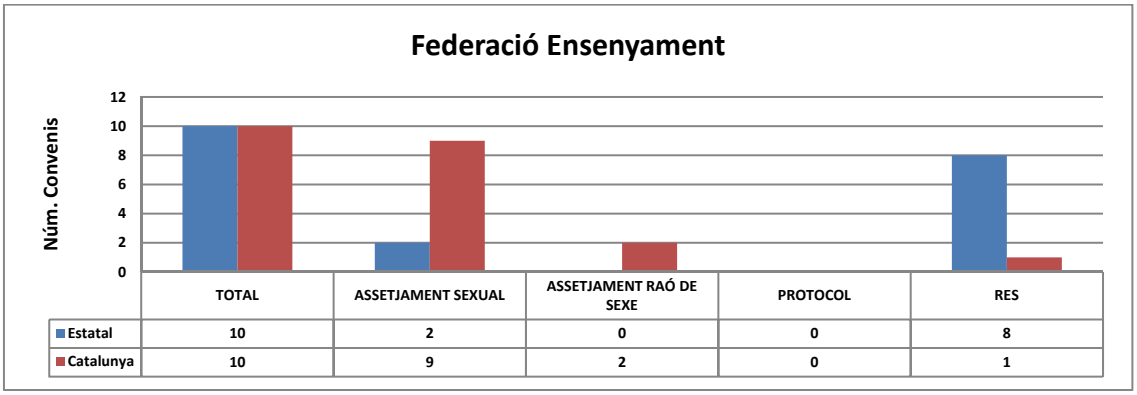
Federació COMFIA



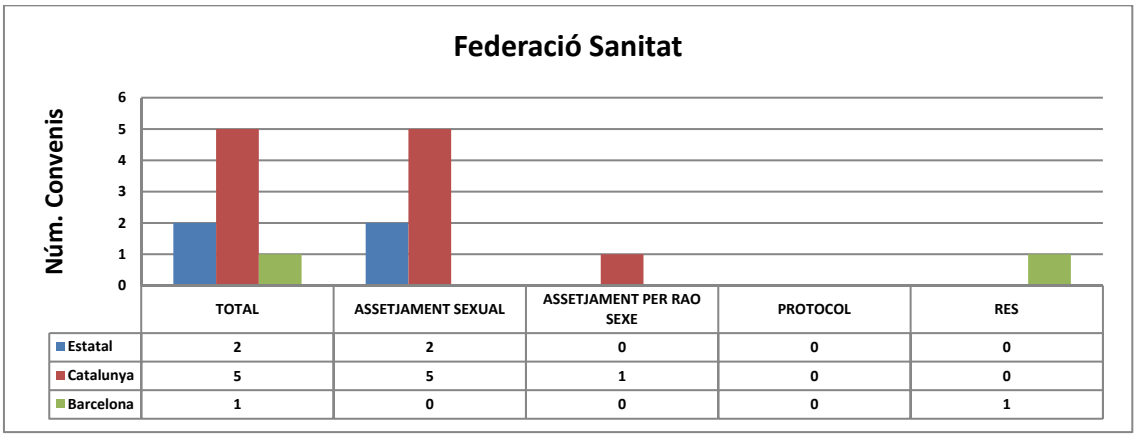
	TOTAL	ASSETAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT PER RAO SEXE	PROTOCOL	RES
Estatal	15	14	10	6	1
Catalunya	2	2	0	1	0



	TOTAL	ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT PER RAO SEXE	PROTOCOL	RES
Estatal	11	7	2	0	3
Barcelona	5	2	0	0	3
Girona	4	0	0	0	4
Lleida	2	0	0	0	2
Tarragona	4	2	0	0	2

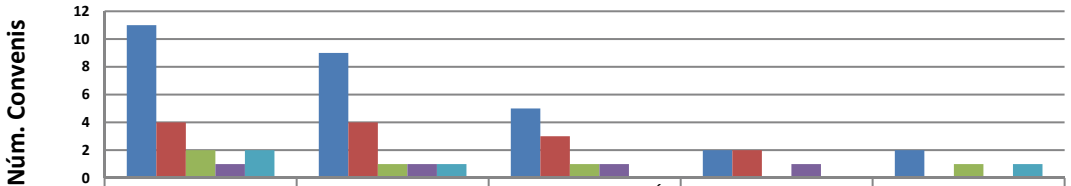


	TOTAL	ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT RAÓ DE SEXE	PROTOCOL	RES
Estatal	10	2	0	0	8
Catalunya	10	9	2	0	1



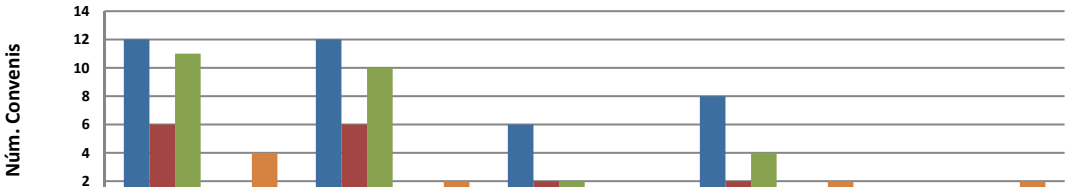
	TOTAL	ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT PER RAO SEXE	PROTOCOL	RES
Estatal	2	2	0	0	0
Catalunya	5	5	1	0	0
Barcelona	1	0	0	0	1

FITEQA



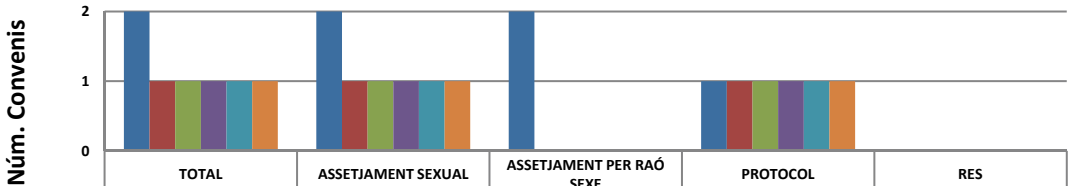
	TOTAL	ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT PER RAÓ SEXE	PROTOCOL	RES
Estatal	11	9	5	2	2
Catalunya	4	4	3	2	0
Barcelona	2	1	1	0	1
Lleida	1	1	1	1	0
Tarragona	2	1	0	0	1

FECOHT

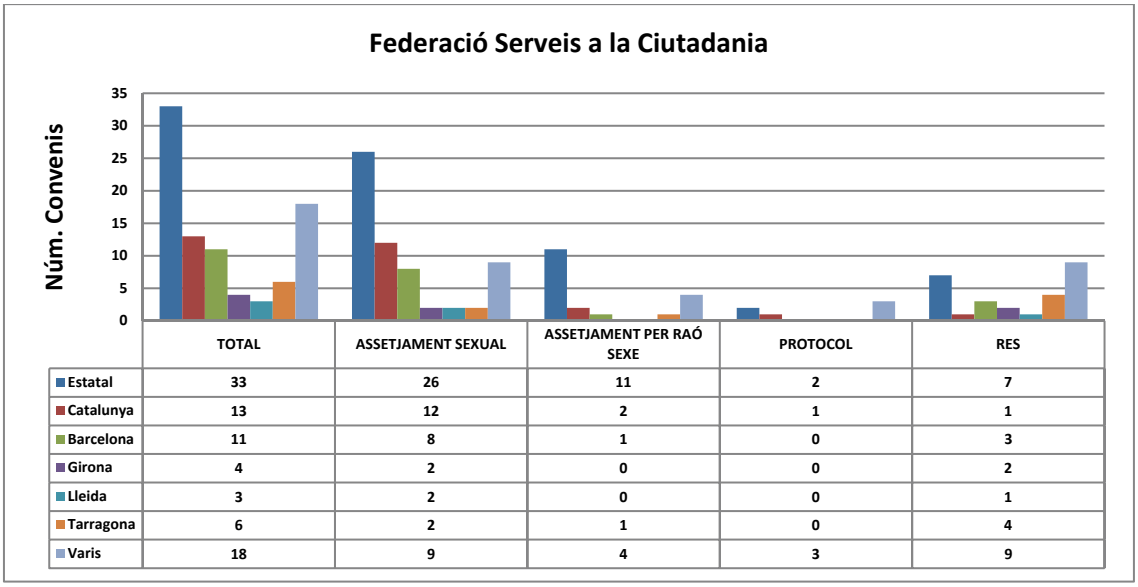


	TOTAL	ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT PER RAÓ SEXE	PROTOCOL	RES
Estatal	12	12	6	8	0
Catalunya	6	6	2	2	0
Barcelona	11	10	2	4	1
Girona	1	1	0	0	0
Lleida	1	1	0	1	0
Tarragona	4	2	1	2	2

Federació Industria



	TOTAL	ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT PER RAÓ SEXE	PROTOCOL	RES
Estatal	2	2	2	1	0
Catalunya	1	1	0	1	0
Barcelona	1	1	0	1	0
Girona	1	1	0	1	0
Lleida	1	1	0	1	0
Tarragona	1	1	0	1	0

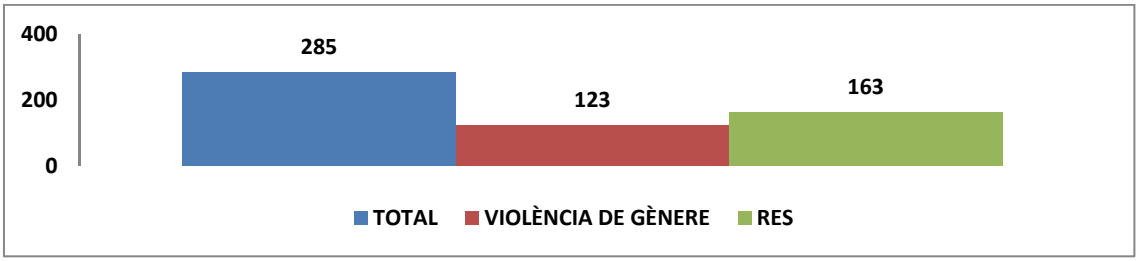


	TOTAL	ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT PER RAÓ SEXE	PROTOCOL	RES
Estatal	33	26	11	2	7
Catalunya	13	12	2	1	1
Barcelona	11	8	1	0	3
Girona	4	2	0	0	2
Lleida	3	2	0	0	1
Tarragona	6	2	1	0	4
Varis	18	9	4	3	9

Mesures de protecció a les víctimes de violència de gènere.

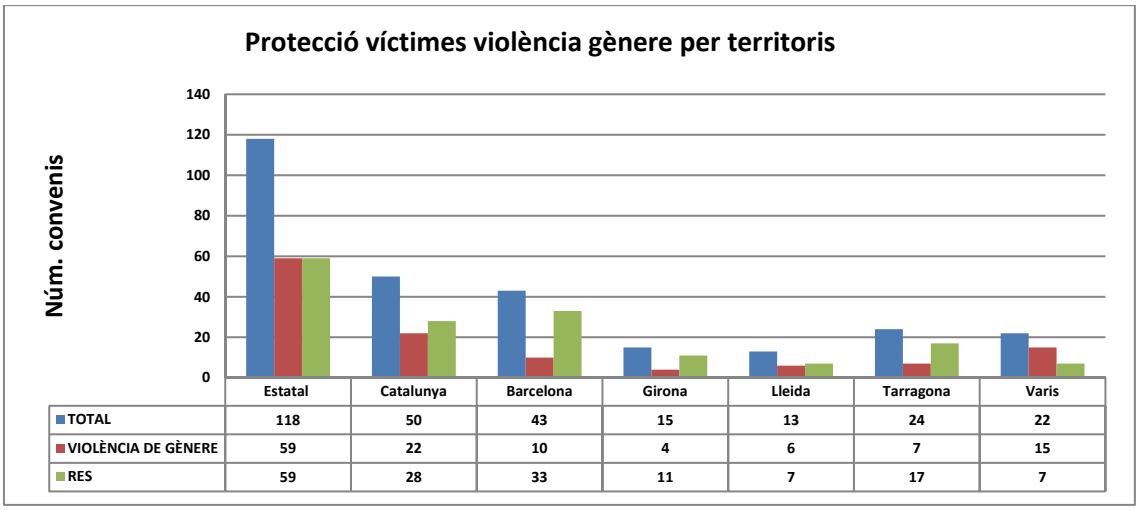
La Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere estableix unes mesures específiques dins de les condicions de treball per a protegir a les dones que pateixen violència de parella, a les que hem fet referència en el Marc Legal d'aquest informe. Es important que als convenis col·lectius es recullin aquestes mesures per a que aquestes dones tinguin clar quins drets tenen en el seu espai laboral.

Algunes d'aquestes mesures de protecció apareixen concretades per a la seva utilització per part de les dones que pateixen aquesta violència, i inclòs hi ha convenis que introdueixen noves mesures.



Convenis col·lectius sectorials per àmbit territorial de negociació.

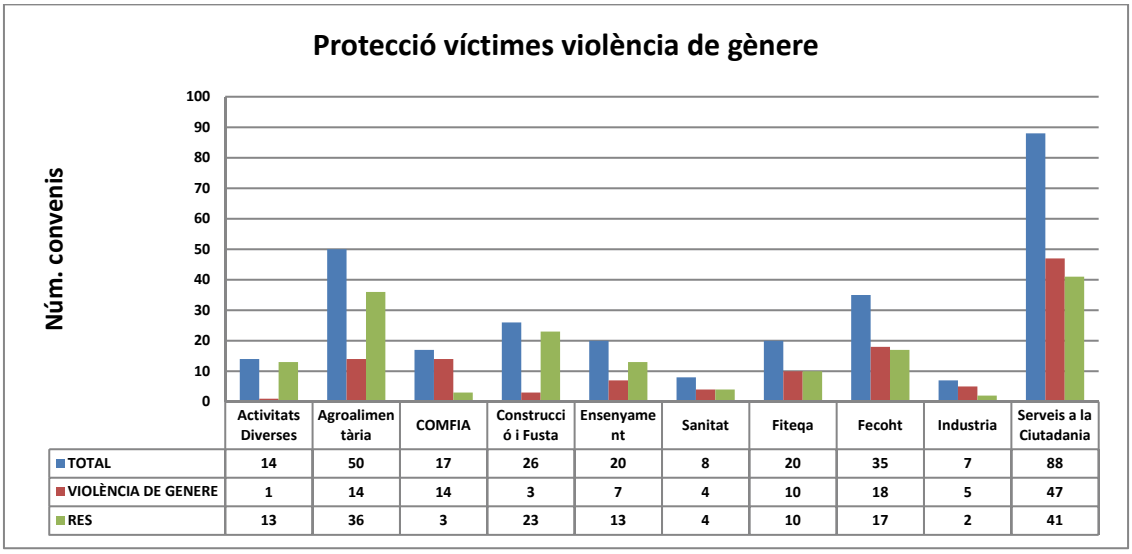
Número de convenis que recullen mesures de protecció, i els que no recullen cap, segons l'àmbit territorial de negociació.



	Estatal	Catalunya	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	Varis
TOTAL	118	50	43	15	13	24	22
VIOLÈNCIA DE GÈNERE	59	22	10	4	6	7	15
RES	59	28	33	11	7	17	7

Convenis col·lectius sectorials per federacions.

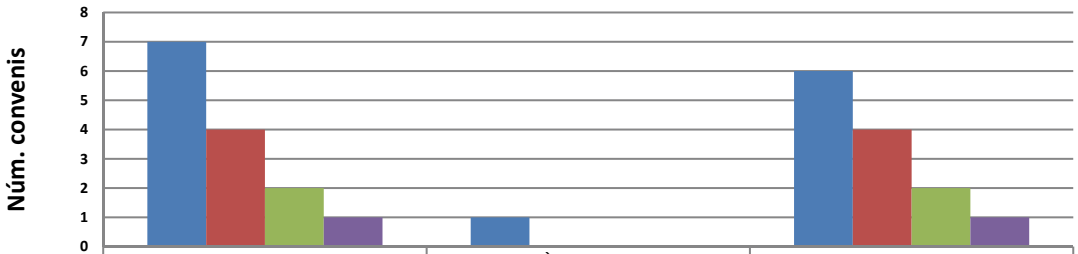
Número de convenis que recullen mesures de protecció, i els que no recullen cap a cada una de organitzacions federatives de les Comissions Obreres.



	Activitats Diverses	Agroalimentària	COMFIA	Construcció i Fusta	Ensenyament	Sanitat	Fiteqa	Fecoht	Industria	Serveis a la Ciutadania
TOTAL	14	50	17	26	20	8	20	35	7	88
VIOLÈNCIA DE GENERE	1	14	14	3	7	4	10	18	5	47
RES	13	36	3	23	13	4	10	17	2	41

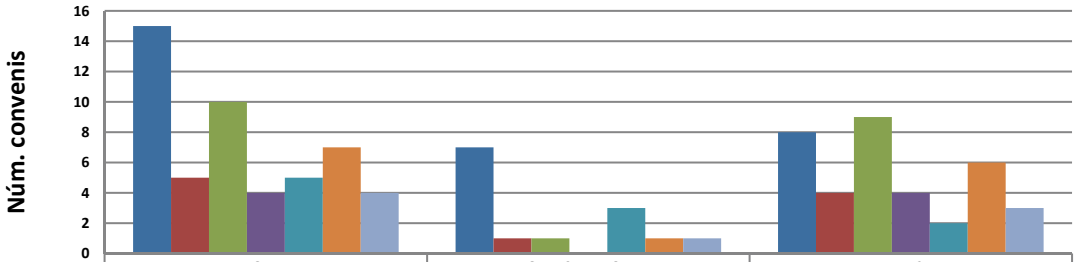
Convenis que recullen mesures i/o fan referència mesures de protecció, i els que no recullen cap, a cada una de les Federacions i per àmbit territorial de negociació.

Federació d'Activitats Diverses



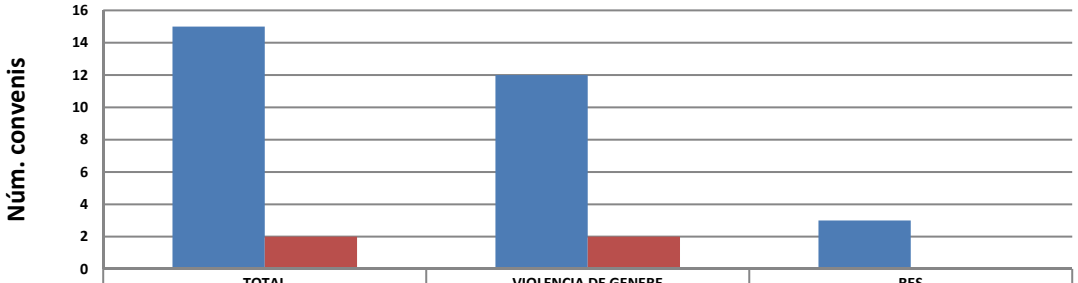
	TOTAL	VIOLÈNCIA DE GENERE	RES
Estatal	7	1	6
Catalunya	4	0	4
Barcelona	2	0	2
Girona	1	0	1

Federació Agroalimentària



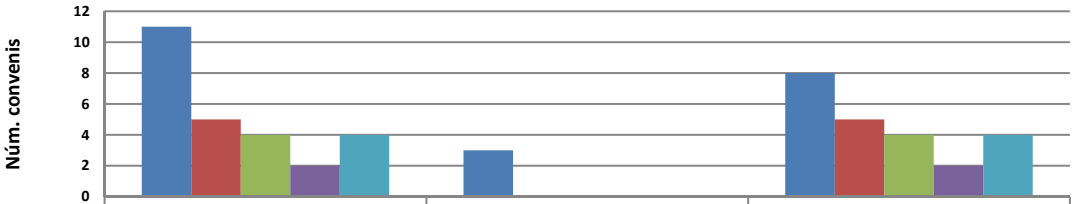
	TOTAL	VIOLENCIA DE GENERE	RES
Estatal	15	7	8
Catalunya	5	1	4
Barcelona	10	1	9
Girona	4	0	4
Lleida	5	3	2
Tarragona	7	1	6
Varis	4	1	3

Federació COMFIA



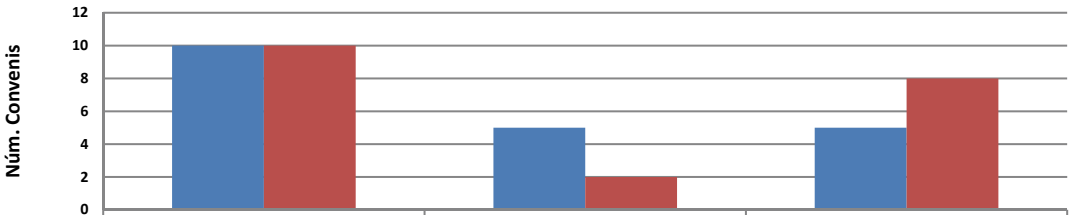
	TOTAL	VIOLENCIA DE GENERE	RES
Estatal	15	12	3
Catalunya	2	2	0

Federació Construcció i Fusta



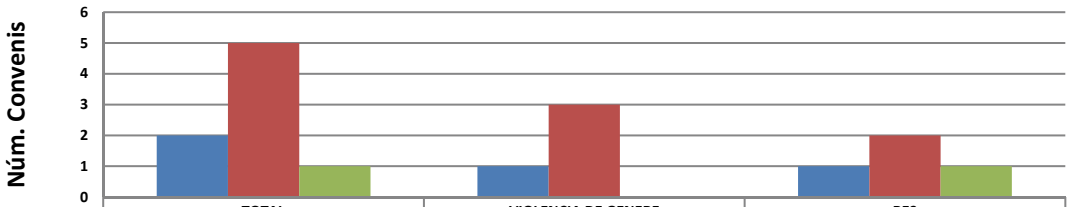
	TOTAL	VIOLENCIA DE GENERE	RES
Estatal	11	3	8
Barcelona	5	0	5
Girona	4	0	4
Lleida	2	0	2
Tarragona	4	0	4

Federació Ensenyament



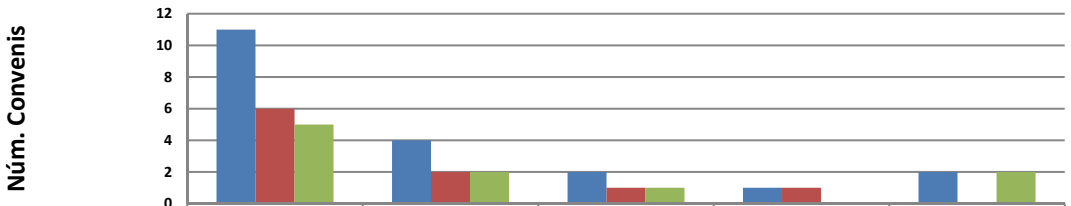
	TOTAL	VIOLENCIA DE GENERE	RES
Estatal	10	5	5
Catalunya	10	2	8

Federació Sanitat



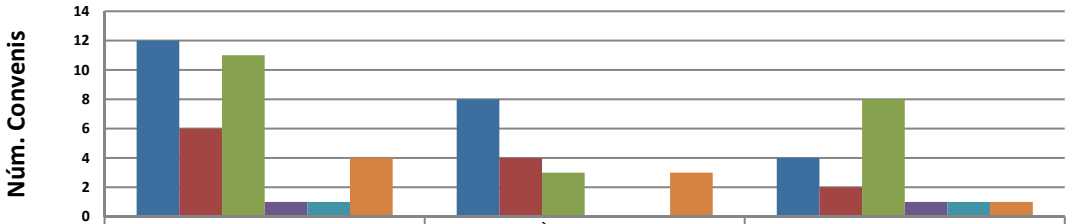
	TOTAL	VIOLENCIA DE GENERE	RES
Estatal	2	1	1
Catalunya	5	3	2
Barcelona	1	0	1

FITEQA



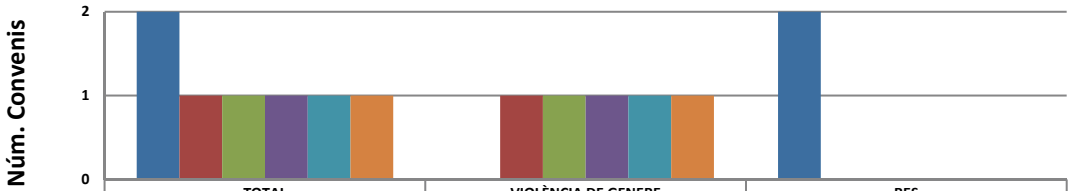
	Estatal	Catalunya	Barcelona	Lleida	Tarragona
TOTAL	11	4	2	1	2
VIOLÈNCIA DE GENERE	6	2	1	1	0
RES	5	2	1	0	2

FECOHT



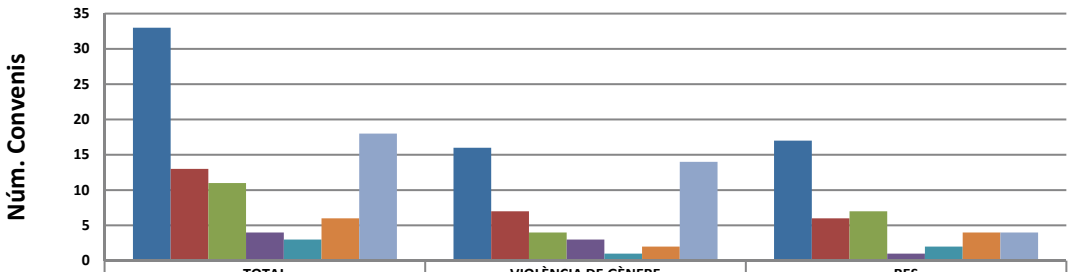
	TOTAL	VIOLÈNCIA DE GENERE	RES
Estatal	12	8	4
Catalunya	6	4	2
Barcelona	11	3	8
Girona	1	0	1
Lleida	1	0	1
Tarragona	4	3	1

Federació Industria



	TOTAL	VIOLÈNCIA DE GENERE	RES
Estatal	2	0	2
Catalunya	1	1	0
Barcelona	1	1	0
Girona	1	1	0
Lleida	1	1	0
Tarragona	1	1	0

Federació Serveis a la Ciutadania



	TOTAL	VIOLÈNCIA DE GÈNERE	RES
Estatal	33	16	17
Catalunya	13	7	6
Barcelona	11	4	7
Girona	4	3	1
Lleida	3	1	2
Tarragona	6	2	4
Varis	18	14	4

Alguns exemples de bones pràctiques recollits en els convenis col·lectius sectorials.

A continuació reproduïm un seguit de bones pràctiques recollides en els convenis sectorials analitzats. L'objectiu d'aquell recull es que puguin servir d'exemples per a introduir propostes a les properes negociacions col·lectives, ja siguin de convenis sectorials, d'empresa o plans d'igualtat.

No hem posat en el recull els articles que reprodueixen la legislació sobre igualtat entre dones i homes a la que ja hem fet referència en l'apartat del Marc Legal d'aquest informe. Per a més exemples de bones pràctiques a seguir veure l'Annex de convenis sectorials analitzats per federacions. El color verd significa que hi ha una bona pràctica, el groc que fa referència i/o còpia legislació sobre el tema.

Mesures d'igualtat

Compromís empreses

- Las empresas de este sector, con el ánimo de favorecer la igualdad de oportunidades en el empleo, se comprometen a fomentar la contratación de mujeres, favoreciendo la selección y promoción en igualdad de condiciones y méritos, con el fin de conseguir un mayor equilibrio social. Para ello las empresas, junto con los representantes legales de los trabajadores, podrán elaborar planes de igualdad de género.
  (VII CC nacional para las industrias de pastas alimenticias)

- Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo,…
  Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.
  Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de trabajadores en la forma que determine la legislación laboral en cada momento.
  (V CC Estatal de Gestorías Administrativas)

- Les parts signants del present Conveni comparteixen l'opinió que homes i dones han de tenir les mateixes oportunitats en el treball.
  Coincideixen en que aquest és un objectiu no assolit actualment i assumeixen que cal promoure mesures per a arribar a uns nivells d'igualtat satisfactòries els propers anys.
  En l'àmbit de l'empresa s'assumeixen com a objectius importants:
  a) Que els homes i les dones han de gaudir d'igualtat d'oportunitats en l'ocupació, la formació, la promoció i el desenvolupament del seu treball.
  b) Que les dones i els homes han de rebre igual salari per un treball d'igual valor i que ha d'haver igualtat en totes les condicions de l'ocupació.
  Si per assolir aquests objectius es necessita prendre mesures d'acció positiva, aquestes no s'han de considerar discriminatòries.
  (II CC de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per a l'any 2009)

- Las partes hacen constar su pretensión de lograr a través del Convenio el objetivo de dotarse de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a los establecimientos de farmacia como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres,…
  (XXIII CC marco para oficinas de farmacia)

- Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:
  a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
  b) Atribuir a la comisión sectorial de igualdad las competencias que se señalan en el artículo 68 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.
  (VI Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal)

- Igualmente, la Ley orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de atención a la dependencia y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
  (VI Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal)

- A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuanta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
  Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones

empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas químicas.
(XV Convenio general de la industria química)

- Introducció.- La correcta aplicació de l'actual legislació tant estatal com Autonómica sobre Mesures de Prevenció Integral contra la Violència de Gènere, i per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, suposen no tant sols una millora important en les polítiques d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en el centre de treball, si no que deuen ser un element d'estímul per a millorar les relacions laborals, tal i com s'exposa en la exposició de motius de la llei d'igualtat…. "Aconseguir la igualtat real i efectiva en la nostra societat demana no només del compromís dels poders públics, si no també de la seva promoció decidida en l'òrbita de les seves relacions entre particulars"…
  Les parts convenen que el contingut de la present proposta, sigui doncs, fonamentada en el contingut de les lleis citades i no té altre ànim que se fidel al seu objectiu, fomentar polítiques d'igualtat d'oportunitats i gènere, afavorint i millorant en el possible el que en elles es disposa, concretant a la vegada aquells temes que les mateixes remeten a la negociació col·lectiva o que de no ser objecte d'aclariment poguessin convertir-se en un element de conflicte. Ni més, ni menys.
  (CC de treball de les empreses de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2009 – 2012)

Accions positives

- Artículo 41. Antidiscriminación.
  a) Cláusulas generales. …
  Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.
  (V CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización)

- Principi d'acció positiva per contribuir-ne de forma eficaç en l'aplicació del principi de no discriminació establert a l'article 56 del present Conveni col·lectiu, i al desenvolupament sota el concepte d'igualtat de condicions en el treball d'igual valor, es desenvoluparà una acció positiva particularment en les condicions de contractació, salarials, formació, promoció i condicions de treball en general de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional de què es tracti.
  (III CC de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya per als anys 2011, 2012 i 2013)

- Para compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, se desarrollarán acciones positivas en el acceso en el empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva.
  (CC Estatal para las industrias de elaboración del arroz)

- Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.
(XV Convenio general de la industria química)

Comissió Paritària Igualtat

- Comisión de Igualdad en el ámbito estatal del II Convenio Colectivo de Centros de Jardinería.
  Se constituye la Comisión de Igualdad, compuesta de 4 miembros, designando las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.
  La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Centros de Jardinería sobre las materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
  La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente Acuerdo; así como de las medidas de igualdad y de los planes de igualdad en las empresas
  En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora, en su caso, en el II Convenio Colectivo de Centros de Jardinería
  La Comisión de Igualdad sectorial del Convenio Colectivo de Centros de Jardinería recabará del Gobierno, las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas de Centros de Jardinería; previstas en el artículo 49 de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
  (II CC de empresas de centros de jardinería)

- Comissió per la Igualtat: Dins del si de la Comissió paritària es crearà la Comissió per la Igualtat amb la finalitat d'establir els termes i condicions que hauran de seguir les empreses en l'elaboració dels plans d'igualtat, d'acord amb el que estableix l'art . 85.2 b) ET.
  (CC de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2010-2013)

- Comisión de Igualdad de Oportunidades**.**
  Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones descritas más adelante.
  La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por cuatro miembros por la parte empresarial y cuatro miembros por la sindical, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.
  La Comisión Sectorial para la Igualdad de Oportunidades estará encargada de:
  Elaborar un diagnóstico sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector.
  Asesorar a las Empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
  Actuar como mediador en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad, de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio.
  Recabar información de las Empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.
  Realizar el seguimiento de la evolución de los planes acordados en las empresas del sector.
  Elaborar los dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, a petición de la Comisión Mixta, así como

jornadas y eventos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector de Imagen personal.
Todas las empresas del sector informarán a la Comisión de Igualdad sectorial del inicio de las negociaciones del plan de igualdad o medidas para favorecer la igualdad, y del resultado de dichas negociaciones, presentando el texto del acuerdo en caso de haberse alcanzado.
Las empresas que cuenten con la participación y asesoramiento de la Comisión de Igualdad en la elaboración de sus planes podrán publicitar este hecho en los términos que se acuerden.
Esta Comisión podrá estar asistida por expertos en igualdad de oportunidades o asesores previo acuerdo de las partes.
CC de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios

- Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación.
  Se establece la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.
  Estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes del convenio que reúnan el requisito de estar afiliados. Se procurará que en la misma haya presencia femenina. Los representantes de la parte sindical tendrán un crédito anual retribuido de 16 horas para sus trabajos en esta comisión.
  La comisión se reunirá con carácter ordinario por lo menos dos veces al año, una por semestre. También con carácter extraordinario cuando se estime oportuno.
  La comisión elaborará su régimen de funcionamiento. Entre otras, tendrá las siguientes funciones:
  Velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo.
  Garantizar el principio de no discriminación.
  Estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de elaborar una guía con recomendaciones de buena conducta.
  (Convenio básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales)

- Comité de empresa. Competencias
  G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
  H) El comité velará por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, en los temas de empleo, de categorías, retribuciones, contratación, selección, formación para garantizar el principio de no discriminación reconocido por el convenio en el artículo 6 y para contribuir al desarrollo de las acciones positivas del mismo artículo 6 se reunirán las partes para promover y desarrollar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
  (CC estatal para la fabricación de helados)

- Dentro de los cuarenta días siguientes a la firma del presente Convenio las partes constituirán una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades, determinándose en dicho acto las reglas de funcionamiento.
  (CC estatal para la fabricación de helados)

- Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación
  1. º La «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación» (CIOND), estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes.
  En cuando a la composición de dicha comisión, necesariamente dos miembros serán de sexo femenino, una por cada sindicato representativo en este Convenio, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical, de la misma manera la parte empresarial se

compromete a que estarán presentes en esta comisión dos miembros de sexo femenino de su asociación si las hubiere.

Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas que correspondan para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión y bien la tarde anterior o la mañana siguiente.

(CC para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas 2011, 2012, 2013 Y 2014)

- Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo.

  Para la correcta aplicación del Convenio en torno a los contenidos y principios que a continuación se indican, se acuerda la creación de una Comisión integrada por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el Sector que trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

  La Comisión tendrá entre sus competencias las de mediación o, en su caso, arbitraje en aquellos supuestos en que voluntaria y conjuntamente las partes soliciten su intervención para la solución de sus discrepancias que surjan directamente vinculadas con la regulación de la materia de igualdad establecida en el presente Convenio.

  Dicha facultad no perjudicará las competencias que se reservan para la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio en lo concerniente a la interpretación, mediación y arbitraje respecto de todos los contenidos regulados en presente Convenio, incluidos los relativos a materias de igualdad y no discriminación.

  Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación sindical en la Comisión dispondrá de un crédito de 600 horas/mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma.

  Una vez realizada la distribución, la asignación personal de los créditos horarios se realizará conforme a módulos de 100 ó 50 horas mensuales.

  (CC General de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo. Años 2008 a 2011)

- Se creará una comisión para la igualdad. El objetivo de esta comisión será analizar el seguimiento del cumplimento y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y normas de desarrollo y las previstas en el presente convenio para promover el principio de igualdad y no discriminación.

  Dicha Comisión deberá estar creada antes de que finalice el mes de Octubre de 2010, con el objetivo, de que a 31 de diciembre de 2010, esté incorporado un texto relativo a políticas de igualdad, que pasara a formar parte del texto del convenio para el 2011.

  Todo ello sin perjuicio de la plena autonomía de las empresas y de la representación legal de sus trabajadores para negociar, acordar y desarrollar planes y políticas de igualdad que se regirán por lo establecido en sus correspondientes ámbitos.

  (IV CC del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (2010-2011))

- 2. Les funcions del Comitè paritari per a la igualtat són:
  a) Analitzar, identificar i eliminar la possible discriminació en l'accés, el salari, la formació i la promoció de la dona a l'empresa.
  Si per a realitzar aquesta tasca cal alguna investigació, l'empresa ha de facilitar els recursos necessaris per a dur-la a terme.
  b) Possibilitar l'augment de la presència femenina. S'ha de procurar que aquesta presència es dirigeixi també a les ocupacions tradicionalment masculines.
  c) Decidir una evolució creixent de recursos per a la formació de les dones.
  (II CC de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per a l'any 2009)

- Reglamento comisión sectorial de igualdad del VI convenio marco estatal de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal
  El presente reglamento de la comisión sectorial de igualdad define su naturaleza dentro del VI convenio marco estatal de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, siendo su composición mixta y paritaria.
  1. Competencia funcional. –La comisión de igualdad del convenio marco estatal para la atención a las personas dependientes y desarrollo de la autonomía personal ejerce las competencias y funciones que tiene asignadas a partir del artículo 63 del VI convenio marco estatal de atención a las personas dependientes y desarrollo de la autonomía personal. El ámbito funcional del mismo es el definido en el artículo 1 de dicho convenio.
  2. Competencia territorial.–La comisión de igualdad es la encargada de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su competencia se extiende a todo el territorio español, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho convenio colectivo.
  3. Domicilio. –… CCOO, como titular de este domicilio, garantizará el adecuado desempeño de todas las actividades propias de la actividad, sin ningún tipo de interferencias, ni incompatibilidades.
  4. Composición de la comisión sectorial de igualdad.–La comisión sectorial de igualdad estará compuesta por diez vocales, cinco en representación de las organizaciones empresariales … y cinco en representación de las organizaciones sindicales …
  El voto de las personas que forman parte de la comisión sectorial de igualdad será, en el banco empresarial proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio.
  Para el desarrollo de sus funciones la comisión de igualdad designará los cargos de presidente/a y secretario/a:
  La representación de las organizaciones, así como la presidencia y la secretaría de la comisión serán designados en la primera reunión que se celebre.
  4.1 De la presidencia.
  Corresponde al presidente/a:
  a) La representación formal de la comisión de igualdad.
  b) La presidencia de las reuniones de la comisión de igualdad.
  c) Firmar las actas y certificaciones de los acuerdos que se adopten por la comisión junto con el secretario.
  d) Redactar las órdenes del día con el secretario.
  e) Cualquiera otra en relación con su condición de presidente y aquellas que les sean atribuidas por esta Comisión de igualdad mediante el correspondiente acuerdo.
  4.2 De la secretaría.
  Corresponde al secretario/a:
  a) Convocar las reuniones de la comisión de igualdad.
  b) Preparar las reuniones de la comisión de igualdad.

c) Suscribir las actas de cada una de las reuniones con el visto bueno del presidente. Las actas se someterán a la aprobación de la comisión en la reunión siguiente a la que el acta da fe.
d) Custodiar la documentación de la comisión, así como los expedientes tramitados o se encuentren en tramitación.
e) Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.
f) Difundir los acuerdos para su conocimiento.
g) Cualquier otra tarea que la comisión de igualdad le encomiende para el cumplimiento de sus funciones.
4.3 De las vocalías.
Corresponde a las vocalías:
a) Asistir a las reuniones.
b) Ejercer su derecho al voto en los acuerdos que se sometan a la Comisión cuando así resulte necesario.
c) Formular propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.
d) Participar en los debates de la comisión.
e) Estar puntualmente informados de cuantas cuestiones sean de su competencia
f) Formular ruegos y preguntas.
5. Asambleas. –La comisión de igualdad se reunirá con carácter ordinario cada dos meses y de modo extraordinario cuantas veces sea preciso a propuesta de cualquiera de las organizaciones representadas, en su sede.
La comisión de igualdad será convocada a iniciativa de la presidencia, por la secretaría o a instancias de cualquiera de las organizaciones representadas en ella, con la antelación suficiente que requieran las cuestiones a tratar (mínimo cinco días).
La convocatoria se hará mediante citación cursada al efecto por el medio más rápido y eficaz de que se disponga, incluyendo el orden del día, la documentación e información precisa para el desarrollo de la reunión.
6. Celebración de asamblea y votaciones. –La comisión de igualdad se considerará válidamente constituida cuando concurran la mayoría de sus componentes.
Los acuerdos se obtendrán en principio por acuerdo consensuado de las partes empresarial y sindical.
En el supuesto de que no se pueda obtener el consenso de las partes componentes de la comisión sectorial de igualdad, las discrepancias al criterio mayoritario deberán ser motivadas.
En el acta en el que se recojan los acuerdos de la comisión paritaria deberán constar los acuerdos mayoritarios y los discrepantes todos ellos motivados.
(VI Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal)

Observatori sectorial

- 2. º Serán funciones de esta Comisión las siguientes:
  2.7 Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y sobre la base de él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
  2.8 Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta disposición para el sector.
  (CC para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas 2011, 2012, 2013 Y 2014)

Accés a l'ocupació

- a) Principios Generales. Se consideran principios en torno a los cuales debe girar la política de empleo:
  Promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminación y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
  (V CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización)

- Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infra representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.
  (II CC de empresas de centros de jardinería)

- Otras modalidades de contratación.
  3 d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo,…
  (V CC del sector de la construcción)

- Contrato en Prácticas.
  … En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado bajo la modalidad en prácticas, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.
  Contrato para la formación.
  … En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado para la formación, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.
  (IX CC Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel Concertado o Subvencionado)

- Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente convenio deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.
  En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.
  (XV Convenio general de la industria química)

- Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres; y no

podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infra representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.
(XIV Convenio interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas)

- Mesures relatives a l'accés a la Corporació.
  1. Tribunals de selecció.
  Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de la corporació.
  2. Infrarepresentació en ocupacions.
  Es procurarà establir un percentatge de reserva de, com a mínim, del deu per cent per a l'accés a aquelles ocupacions de caràcter públic amb menor presència de dones o homes, sense anar-hi contra l'allò regulat a la normativa de la funció pública de capacitat, mèrit i igualtat. A aquests efectes es considerarà infrarepresentació aquells supòsits en què la presència de dones o homes estigui en un percentatge inferior al 40%.
  Així mateix, com a mesura de promoció de la igualtat de gènere a l'accés a l'oferta pública del Consell Comarcal totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.
  (CC de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Anoia per als anys 2011-2013)

- Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere.
  Els temaris aprovats per la celebració de proves selectives per l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.
  (CC de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Anoia per als anys 2011-2013)

Categories professionals

- Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional que establece el presente Convenio, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
  (II CC de empresas de centros de jardinería)

- Concretament, si s'utilitza un sistema de classificació professional per a la determinació de les retribucions, aquest sistema s'ha de basar en criteris comuns per als treballadors i per a les treballadores i s'ha d'establir excloent-ne la discriminació per raó de sexe.
  (XXII CC de la indústria flequera de la província de Barcelona per als anys 2007- 2010)

- 2. º Serán funciones de esta Comisión las siguientes:
  2.4 Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
  (CC para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas 2011, 2012, 2013 Y 2014)

- Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional que establece el presente Acuerdo se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
  (XIV Convenio interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas)

Promoció

- C. Promoción profesional. En la regulación contenida en el presente Convenio sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.
  (II CC de empresas de centros de jardinería)

- 2. º Serán funciones de esta Comisión las siguientes:
  2.3 Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
  (CC para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas 2011, 2012, 2013 Y 2014)

- En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y estableciendo además medidas en las condiciones de promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.
  (I CC estatal de notarios y personal empleado)

- En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y estableciendo además medidas en las condiciones de promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.
  (I CC Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos)

- Con carácter anual la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, disgregado por sexos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación en el ámbito de empresa, con la finalidad de suprimir cualquier tipo de discriminación por sexo.
  (I CC Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos)

- Podran establir-se reserves i preferències en la promoció, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat.
  (CC de treball per a les indústries de confecció de pelleteria 2009, 2010 i 2011)

- Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente Convenio podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.
  (XV Convenio general de la industria química)

- Promoción profesional. En la regulación contenida en el presente Acuerdo sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.
  (XIV Convenio interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas)

- Mesures relatives a la Promoció Professional.
  Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.
  Així mateix, amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius, a les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reservarà com a mínim un 40 por cent de las places per la seva adjudicació a aquelles que reuneixin els requisits establerts.
  (CC de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Anoia per als anys 2011-2013)

Retribucions

- Antidiscriminación.
  b) Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor. –El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
  (V CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización)

- Igualdad en el trabajo.
  Se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la dirección de la empresa que contengan discriminaciones desfavorables, por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo,...
  (II CC de empresas de centros de jardinería)

- 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 cualesquiera partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.
  (II CC de empresas de centros de jardinería)

- 2. º Serán funciones de esta Comisión las siguientes:
  2.2 Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
  (CC para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas 2011, 2012, 2013 Y 2014)

- Cláusula de inaplicación (descuelgue).
  El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.
  (IV CC de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales)

- Inaplicación de condiciones de trabajo
  Artículo 17. Procedimiento.
  3.... El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  4... En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.
  (V CC del sector de la construcción)

- Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor no habrá discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquiera partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.
  (XIV Convenio interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas)

- 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. Los convenios colectivos del sector de hostelería, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extra salarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales que se recogen en el capítulo II del presente Acuerdo que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.
  (IV Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería –ALEH IV–)

Jornada

- Igualdad en el trabajo.
  Se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la dirección de la empresa que contengan discriminaciones desfavorables, por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo,...
  (II CC de empresas de centros de jardinería)

- Inaplicación de condiciones de trabajo
  Artículo 17. Procedimiento.
  3.... El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  4... En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.
  (V CC del sector de la construcción)

- 6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener el ALEH en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando estas medidas no se negocien y acuerden en el ámbito sectorial estatal, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. Asimismo las partes negociadoras de estos convenios adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  (IV Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería –ALEH IV–)

Formació

- Formación profesional. Las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infra representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
  (II CC de empresas de centros de jardinería)

- 2. º Serán funciones de esta Comisión las siguientes:
  2.1 Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
  (CC para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas 2011, 2012, 2013 Y 2014)

- Consideración de la formación como herramienta para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el acceso de las mujeres a las actividades formativas sobre materias y disciplinas en los que se encuentren subrepresentadas.
  (I CC Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos)

- El tiempo de formación por cada trabajador será de un mínimo de 20 horas, de las cuales 10 dentro del cómputo anual de jornada. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en cada empresa, en términos de media por empleado, se hubiera alcanzado una media de 20 horas

anuales de formación, se garantice la universalidad en el acceso a la misma y no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.
(I CC Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos)

- Formación profesional. Las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infra representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
  (XIV Convenio interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas)

Llenguatge no sexista

- En todas las comunicaciones de las empresas, así como los actos públicos que organicen y en las actividades de divulgación, publicidad, rotulación e impresos, tendrán especial cuidado en la utilización de un lenguaje igualitario y no discriminatorio.
  (IV CC de trabajo estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria)

- Ús de llenguatge no sexista al Consell Comarcal.
  El Consell Comarcal vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.
  (CC de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Anoia per als anys 2011-2013)

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

- En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual,…, cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral/ jerárquica del agresor/a o acosador/a.
  (V CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización)

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
  Las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores, las empresas establecerán protocolos de actuación que incluirán:
  1. El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
  4. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.
  (CC de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios)

- Acoso sexual.
  La Dirección se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral del sector. Será considerada constitutiva de acoso sexual laboral, la conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como

consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe, o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o, en su caso, pudieran haberse derivado.

El empresario podrá dar traslado a los órganos competentes de las denuncias efectuadas por los trabajadores.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

(CC para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas 2011, 2012, 2013 Y 2014)

- La persona que pateixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, ho ha de posar en coneixement de la direcció de l'empresa i del representant dels treballador/es en un termini no superior a 15 dies naturals perquè la Direcció intrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període d'1 mes a partir de la notificació de la part interessada.

  (CC de treball del sector de fruites, verdures i hortalisses del mercat de reus i tarragona, per als anys 2010-2013)

- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual:

  Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

  La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

  Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

  En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

  Durante este proceso que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

  La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

  (IV CC de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales)

- Se consideran faltas muy graves las siguientes:

  17. Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aun cuando no pertenezca a la misma.

  (III Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero)

- Artículo 70. Utilización del correo electrónico e internet por los trabajadores y trabajadoras.
  No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., no relacionados con la actividad profesional.
  (I CC Estatal de Reforma juvenil y protección de menores)

- En caso de denuncia deberá garantizarse que la persona acosada no pierda su empleo.
  Esta denuncia se podrá dirigir a la empresa o a la representación sindical.
  (CC de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería los años 2009, 2010 Y 2011)

- Les empreses incorporaran procediments àgils per a l'obertura d'expedients d'investigació quan es produeixin les esmentades conductes de persecució, havent d'anomenar-se a un instructor, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, que garanteixi la imparcialitat, confidencialitat, objectivitat i celeritat de totes les actuacions. Els esmentats procediments hauran de resoldre's en un termini màxim de 15 dies i garantir que les mesures per posar fi a la situació de persecució no repercuteixin negativament sobre la víctima. Així mateix s'haurà de garantir que la víctima pugui sol·licitar l'assistència i presència en totes les actuacions que se segueixin amb ella d'assessors interns o externs a l'empresa.
  (CC de treball per a les indústries de confecció de pelleteria 2009, 2010 i 2011)

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
  Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
  Se consideraran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y por razón de sexo. En estos casos corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.
  El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
  Las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que, eviten el acoso sexual y por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
  Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la RT, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
  (CC general de trabajo de la industria textil y de la confección)

- Les empreses assumeixen l'obligació de garantir un entorn de treball exempt de conductes d'assetjament sexual i de persecució per raó de sexe moral en el treball, que es produeixin dins de l'àmbit a què assoleixen les seves facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu de tals conductes. Amb tal finalitat, les empreses acordessin amb els representants dels

treballadors les següents mesures per prevenir les situacions de persecució, tant d'assetjament sexual i persecució per raó de sexe o moral:

Mesures formatives de comunicació de les declaracions de principis dirigides al personal de Direcció de les empreses i als/as treballadors/ran que acordin entre els representants dels treballadors i l'empresa per a la prevenció de tals conductes.

Procediments de tutela específics per donar curs a les denúncies o a reclamacions que puguin formular qui hagin estat objecte de tals conductes, garantint-se els principis de celeritat, objectivitat, imparcialitat, independència i confidencialitat en totes les actuacions així com el degut assessorament i assistència a les possibles víctimes. Igualment es garantirà que la víctima no sofreixi cap tipus de represàlia pel fet d'haver denunciat.

La imposició de sanció disciplinària al subjecte actiu de les conductes de persecució en el grau que corresponguin conforme al previngut al capítol dècim del present Conveni -Faltes i sancions article 60 i 61. Si la sanció imposada no suposés l'acomiadament del perseguidor o perseguidora, la víctima tindrà dret a romandre en el seu lloc de treball i en el seu centre de treball havent de garantir que el perseguidor o perseguidora no comparteixi centre de treball amb la víctima.

Les anteriors mesures s'han de desenvolupar igualment en aquelles empreses en els que no existeixi representació dels treballadors.

(VII CC nacional de Catalunya de laboratoris fotogràfics per als anys 2009-2010-2011)

- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

  1. Declaración de principios

  Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

  En este mismo sentido, 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 reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, 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.

  Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, 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. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

  Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres («BOE» del 23), las partes firmantes 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): …

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, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

e) Medidas preventivas: Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

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 y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

– Prioridad y tramitación urgente.

– Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

– Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

– Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

– Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación: El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, 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: La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

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.

En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso sexual o por razón de sexo se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en la Ley. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector de grandes almacenes

  Declaración de principios**.**

  La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

  Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

  Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

  Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, artículo 64.16 del vigente Convenio colectivo , en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

  Medidas preventivas.

  Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las

personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite en cumplimiento de este protocolo, salvo que ya lo tuvieran establecido, a través de su difusión interna.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas en el plazo de un año desde la implementación del procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.

Definición del acoso moral y sexual.

A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

Acoso moral. —Se entiende por acoso moral...

Acoso sexual.—Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre.

Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

Toda agresión sexual.

Acoso por razón de sexo. — Se entiende acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Procedimiento de actuación.

En el término de un año desde la publicación del presente Convenio a nivel de empresa se establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.

El Procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

Se creará a nivel de empresa una Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso, con esta u otra denominación, como Órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente Procedimiento.

En el caso de que, transcurrido el año, no quedara establecido el procedimiento, y hasta que se haga otro a nivel de empresa, se aplicará el procedimiento que figura en la disposición final quinta.

Evaluación y revisión.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, en la comisión mixta evaluarán el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del presente Procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la Comisión Instructora a la dimensión de cada Empresa.

(CC de grandes almacenes, para el periodo 2009-2012)

- Código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo para las empresas de hostelería

  I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.

  II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

  III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.

  IV. Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa, en los términos establecidos en el artículo 50 del capítulo octavo del presente Acuerdo.

  V. El artículo 39.12 del ALEH IV dispone que es falta muy grave, sancionable -a opción de la empresa- con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o con despido disciplinario, «todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.»

  En los supuestos en que una persona incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

  (IV Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería –ALEH IV–)

- L'assetjament sexual en les relacions de treball

  Article 60. Plantejament general

  60.1 Com a concreció també de la seva iniciativa, les parts han considerat oportú regular expressament la problemàtica de l'assetjament sexual en les relacions laborals, donant així una

nova dimensió a la vinculació existent entre drets fonamentals i contracte de treball, ja que aquell comportament pot afectar drets tan substancials com el de no discriminació -article 14 de la Constitució Espanyola -o el d'intimitat -article 18.1 de la mateixa -, ambdós en clara connexió amb el respecte a causa de la dignitat de la persona -article 10.1 de l'esmentada Norma Fonamental-.

60.2 Això es du a terme per entendre que aquesta no és tant una qüestió de sexualitat -encara que es manifesti, precisament, a través d'ella- com, bàsicament, de discriminació laboral per raó de sexe -amb independència que després es generalitzi la protecció, incloent tant les dones com els homes com a eventuals subjects passius. En aquesta construcció, l'assetjament sexual és concebut com una imposició indesitjada de requeriments sexuals en el context d'una relació de poder desigual.

60.3 En essència, doncs, l'assetjament sexual discrimina fonamentalment a un grup -les dones - partint del seu sexe, constituint un comportament que afecta i grava decididament el seu estatus com a treballadores, per la qual cosa representa un seriós obstacle per a la seva integració en el mercat laboral, en limitar-les d'una manera en la qual els homes no es veuen normalment limitats, la qual cosa contradiu el principi d'igualtat.

Article 61. Concepte

61.1 Es consideraran constitutives d'assetjament sexual laboral qualssevol conductes, proposicions o requeriments de naturalesa sexual que tinguin lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga -o estigui en condicions de saber- que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals davant de les mateixes pot determinar una decisió que afecti a la seva ocupació o a les seves condicions de treball, i

61.2 La mera atenció sexual pot convertir-se en persecució si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha donat clares mostres de rebuig, siguin del tenor que fossin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

Article 62. L'assetjament sexual d'intercanvi

62.1 En aquest tipus de persecució -constitutiu d'un autèntic xantatge sexual-, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, bé per accedir al mateix bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, sent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu tant en un com en un altre cas, amb la qual cosa es configura una situació de "quid pro quo".

Es tracta d'un comportament en el qual, d'un o una altra manera, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral -la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o l'acabament del contracte- a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

62.2 En tant que existeixen condicionaments de treball, les persones que poden establir tal tipus de connexió són aquelles que tenen poder per a decidir sobre els termes de l'ocupació o de la relació laboral del subjecte passiu, és a dir, l'empresari -persona física-, els directius de l'empresa o qualsevol altra persona jeràrquicament superior a l'afectada que tingui un mínim poder per decidir sobre qüestions que incideixin sobre el seu treball.

Eventualment, poden ser també subjectes actius d'aquesta persecució determinats tercers que es trobin en situació d'influir, d'alguna forma, en la decisió empresarial afectant -clients, proveïdors, etc.

Article 63. L'assetjament sexual ambiental

63.1 En aquest tipus de persecució, de conseqüències menys directes, el definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe que produeixi un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

L'afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió en el seu treball -per actituds de connotació

sexual- que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal –de naturalesa psicològica - i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

63.2 Subjectes actius d'aquest tipus de persecució poden ser els referits a l'anterior article 62.2 però, potser més pròpiament, els mateixos companys de feina, en tant que no tenen el poder de condicionament directe sobre l'ocupació de la persona afectada.

Article 64. Diligències informatives prèvies

64.1 Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre això davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern de denúncia per assetjament sexual s'haurà d'iniciar sempre necessàriament per escrit -firmat pel subjecte passiu- on es detallaran les circumstàncies de fet concurrents; el subjecte actiu de la persecució; les conductes, proposicions o requeriments en els quals hagi pogut concretar-se i, en última instància, les conseqüències negatives que d'ell han derivat o, en el seu cas, pretenien derivar-se.

64.2 La presentació de la denúncia donarà lloc a la immediata obertura de diligències informatives prèvies per part de l'empresa, especialment encaminades –a més d'a verificar la realitat de les imputacions efectuades- a impedir la continuïtat de la persecució denunciada així com la concreció de qualsevol tipus de represàlies sobre el subjecte passiu, per a la qual cosa s'articularan les mesures oportunes.

64.3 La denúncia podrà ser tramitada també per la representació legal o sindical dels treballadors, a petició de la persona signant. En cas de no ser així, se'ls donarà immediat trasllat de la mateixa per al seu coneixement i efectes, llevat que una altra cosa s'indiqués, expressament, en la pròpia denúncia.

64.4 En els esbrinaments a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a l'elucidació dels fets esdevinguts.

64.5 Durant aquest procés -que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de set (7) dies- guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

Article 65. Resolució

65.1 La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, a l'obertura de l'expedient contradictori regulat a l'article 69 del Conveni a qui resulti ser subjecte actiu d'aquell, sempre que el mateix es trobi dins del cercle rector i disciplinari de l'empresa.

65.2 A aquests efectes, l'assetjament sexual d'intercanvi serà considerat sempre com a falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

(XVIII CC de treball per al sector de la indústria metalgràfica de Catalunya 2010-2013)

- Comissió per a la Prevenció i Detecció de Casos d'Assetjament Sexual i d'Assetjament per Raó de Sexe

  1. Es crea la Comissió per a la Prevenció i Detecció de Casos d'Assetjament Sexual i d'Assetjament per Raó de Sexe, integrada de la manera següent:

  a) Per part de l'empresa: la persona que ocupa la Gerència i una altra persona designada per ella mateixa.

  b) Per part dels empleats públics: dos delegats dels treballadors/es escollits entre els representants dels treballadors/es funcionaris i laborals.

  2. Les funcions d'aquesta Comissió, sens perjudici de les que puguin anar apareixent, són les següents:

  a) Assessorar a aquells empleats públics que facin consultes en aquesta matèria.

b) Fer difusió entre els empleats públics de la normativa reguladora d'aquest àmbit així com dels materials informatius que puguin resultar d'interès.
(Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics del Consell Comarcal del Vallès Oriental per als anys 2009-2012)

- Sempre que es tracti de faltes molt greus, relacionades amb l'assetjament en qualsevol dels seus vessants, l'empresa pot adoptar la suspensió de feina i sou, com a mesura prèvia i cautelar pel temps estrictament necessari per aclarir els fets, amb el límit d'un mes, sens perjudici de la sanció que s'hagi d'imposar.
(CC de treball del sector de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2007-2010)

Protecció a les víctimes de violència de gènere

- La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que es facin servir a l'empresa.
Aquests drets es podran exercir en els termes que, per aquests supòsits concrets, s'estableixin en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o conforme a l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora, i s'aplicaran les regles establertes a l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.
(CC del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruita i verdura de les comarques de Lleida 2010-2011 i 2011-2012)

- Anticipos y préstamos al personal.
Gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género, acreditadas en los términos establecidos en la Ley, de las que hayan sido víctimas.
(XXII CC de Banca Privada)

- 6. Tendrán prioridad en los asuntos relacionados con la determinación de horarios, traslados, permisos y excedencias, y dispondrán del apoyo solidario de la Entidad.
7. Se mantendrán las condiciones de empleada en las ayudas financieras durante el período en situación de excedencia o suspensión de contrato motivado por su situación de violencia de género.
8. Durante el primer año de una excedencia solicitada por motivo de violencia de género:
a. Se devengará antigüedad a todos los efectos.
b. La víctima podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos, regulados en Convenio Colectivo o en Pacto Colectivo, de los que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia.
c. Se mantendrán íntegramente las aportaciones al Plan de Pensiones.
9. La víctima de violencia de género tendrá derecho a recibir formación de reciclaje tras su reincorporación a la Entidad.
(CC de las cajas de ahorros para el período 2011-2014)

- Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb ... el període de suspensió del contracte de treball previst a l'Estatut dels treballadors en cas de ... violència de gènere, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat

temporal en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural que corresponguin.
(CC de treball per a les indústries de confecció de pelleteria 2009, 2010 i 2011)

- las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).
  (XV Convenio general de la industria química)

- Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient per a que la víctima normalitzi la seva situació.
  Anticipació del període vacacional.
  (CC de treball del comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars de Catalunya per al període de l'1.4.2009 al 31.3.2013)

- En igualtat de condicions d'idoneïtat per a l'acompliment del lloc de treball de la cobertura de la qual es tracti, les víctimes declarades de violència de gènere gaudiran de preferència en l'ocupació al sector metalgràfic de Catalunya.
  (XVIII CC de treball per al sector de la indústria metalgràfica de Catalunya 2010-2013)

- Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball.
  L'empresa s'obliga a informar a la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la interessada/at. En el cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per treballadors/es amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interí/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.
  Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, podent-se prorrogar mensualment ins a un màxim de 18 mesos. Aquest dret comporta el dret a la prestació de l'atur, i durant aquest temps es computen les cotitzacions a la Seguretat Social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la dona/home afectat/da ho demani. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la que podrà accedir de manera preferent.
  (CC d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, per als anys 2010, 2011 i 2012)

- El club en confeccionar els quadres valorarà les peticions dels treballadors, donant preferència a les necessitats de les treballadores víctimes de violència de gènere que necessitin adaptar o que canviar el seu horari.
  (CC de treball del sector dels clubs de natació de Catalunya per als anys 2009-2011)

- S'ha de notificar a la persona afectada amb un mes d'antelació que se li acabar l'excedència i que disposa d'un mes per reincorporar-se a la feina.
  (CC de treball del personal laboral del consell comarcal del Garraf per als anys 2009-2012)

- Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.
  (CC de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Baix Camp, per als anys 2009, 2010 i 2011)

- En cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per treballadors/as amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interí/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.
  (Conveni col·lectiu de treball de Locals d'Espectacles de Catalunya per als anys 2009-2012)

Plans d'Igualtat

- En el caso de que no concurra representación de los trabajadores en la empresa, ésta elaborará el Plan de Igualdad y remitirá, en todo caso, copia del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Centros de Jardinería para conocimiento de su contenido y seguimiento de su aplicación. A tal efecto la Comisión podrá recabar información a la empresa sobre la evaluación de la aplicación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
  (II CC de empresas de centros de jardinería)

- Si durante la negociación del Plan de Igualdad se produce la situación de bloqueo en el seno de la Comisión de Igualdad de la empresa, cualquiera de las partes presentes en la misma podrá instar un proceso de mediación ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo del Comercio de Papel y Artes Gráficas que en el marco del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) constituirá a tal efecto un órgano de mediación en el seno del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Si la mediación referida no lograra desbloquear la situación, la controversia se resolvería mediante laudo arbitral de obligado cumplimiento, en el seno del SIMA, constituyendo este precepto compromiso arbitral previo y obligatorio para las partes.
  En el caso de que no concurra representación de los trabajadores en la empresa, ésta elaborará el Plan de Igualdad y remitirá, en todo caso, copia del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas para conocimiento de su contenido y seguimiento de su aplicación. A tal efecto la Comisión podrá recabar información a la empresa sobre la evaluación de la aplicación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
  (CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2009-2012)

Obligatorietat empreses afectades

- 4. Planes de Igualdad en las empresas del Centros de Jardinería.
  En las empresas de Centros de Jardinería que cuenten con más de 150 trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.
  (II CC de empresas de centros de jardinería)

- Las empresas con más de 150 trabajadores que tengan uno o más centros de trabajo, vendrán obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad que contemplen el establecimiento de medidas de acción positiva. El resto de las empresas deberán, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este Convenio Colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores
  (CC de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasio)

- En desarrollo de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, todas las empresas sujetas al presente convenio, deberán elaborar un plan de igualdad antes del 30 de junio de 2011, con el objetivo de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
  (CC Estatal de las Empresas de Seguridad)

- Los Planes de Igualdad deberán ser negociados con la representación sindical, en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.
  (V CC Estatal de Gestorías Administrativas)

- Durante la vigencia del presente Convenio, para desarrollar la Ley de Igualdad, se negociará con la RT los planes de igualdad en aquellas empresas cuya plantilla se sitúe entre 150 y 250 personas, cuyo índice de representación de mujeres sea inferior al 50%. A partir del 1 de enero de 2011 la obligación aquí regulada alcanzará a las empresas de más de 100 trabajadores o trabajadoras y con un porcentaje inferior al 50% de representación de mujeres.
  En el supuesto de que las empresas no tengan medios propios para la tramitación correspondiente, la comisión de igualdad sectorial, establecerá los mecanismos para conseguir las ayudas y las formalidades necesarias para elaborar dichos planes.
  Para negociar los planes de igualdad se creará una comisión paritaria entre representantes de la Dirección de la empresa y de la RLT que será la encargada de su negociación, puesta en marcha y seguimiento.
  (CC general de trabajo de la industria textil y de la confección)

- En el cas de les empreses de més de 200 treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral amb l'abast i contingut establert al capítol 3 del títol 4 de la Llei d'igualtat.
  (CC de treball del sector de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2007-2010)

Comissió Paritària Igualtat

- Totes i cadascuna de les empreses afectades pel present Conveni i en l'àmbit de les mateixes, han de crear una comissió per la igualtat que desenvolupi les mesures adients que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.
  (CC de treball del sector de les indústries del pa de les comarques de Girona per al període 1.2.2008 al 31.1.2012)

- La negociación del Plan de Igualdad en cada empresa se realizará en una Comisión de Igualdad que se constituirá paritariamente, designando por tanto la Dirección de la empresa la mitad de sus componentes, y correspondiendo la designación de la otra mitad a las representaciones sindicales presentes en la empresa, guardándose proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados.
  (II CC de empresas de centros de jardinería)

- Comisión paritaria. Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del plan de igualdad se constituirá una comisión formada por los representantes de la empresa y de los trabajadores. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y al menos, dos veces al año.
  (IV CC del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (2010-2011))

- El Plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:
  1. ª Fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.
  2. ª Fase: Diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.
  3. ª Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan.
  4. ª Fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.
  (I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural)

- La negociación del Plan de Igualdad en cada empresa se realizará en una Comisión de Igualdad que se constituirá paritariamente, designando por tanto la Dirección de la empresa la mitad de sus componentes, y correspondiendo la designación de la otra mitad a las representaciones sindicales presentes en la empresa, guardándose proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados.
  (CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2009-2012)

Diagnosis

- En primer lugar la Comisión de Igualdad en la empresa realizará un diagnóstico de la situación en cada uno de sus centros de trabajo y en su conjunto. A tal efecto la Comisión de Igualdad elaborará una plantilla con datos y parámetros que deben ser objeto de determinación de análisis.
  (II CC de empresas de centros de jardinería)

- El diagnóstico de situación de la empresa proporcionará información en torno a los siguientes índices de personal, desagregados por sexos, entre otros: plantilla, distribución de la plantilla por niveles, altas y bajas, índice de promoción, horas de formación, modalidades de contratación por sexo, u otros índices sobre los que exista información sectorial disponible, o que se consideren necesarios para la mejor realización del diagnóstico y desarrollo del plan de igualdad.
  (CC General de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo. Años 2008 a 2011)

- Con carácter previo al plan de igualdad, las empresas deberán realizar un diagnóstico que permita identificar el estado de situación en materia de igualdad tomando como referencia, principalmente, aquellos parámetros sobre los que exista información sectorial, así como otros derivados de las características de cada empresa, de forma que pueda realizar su propio análisis y contraste de situación en comparación también con la información sectorial disponible.
  (IV CC de trabajo estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria)

- a) Es garantirà l'accés dels representants legals dels treballadors al diagnòstic efectuat.
  b) S'obrirà un procés de negociació amb la representació legal dels treballadors per tal de fixar els objectius concrets, les estratègies i les pràctiques a adoptar tendents a assolir la plena igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones i a eliminar la discriminació per raó de sexe.
  (CC de treball per als centres sociosanitaris i/o de salut mental de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut per als anys 2007-2008)
  (CC de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2007-2010)

- El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:
  a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
  b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
  c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
  d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
  e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
  f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
  g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
  h) Excedencias último año y los motivos.
  i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
  j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.
  Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
  (VI Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal)

- Plantillas para toma de datos en la elaboración de informes de diagnóstico de Planes de Igualdad.
  Dada la diversidad de estructuras empresariales existentes en el sector del comercio, y en función de que los Planes de igualdad pueden ser elaborados por las empresas con obligación legal de ello o voluntariamente por pequeñas y medianas empresas, las partes firmantes con el fin de facilitar la adecuación de los informes de diagnóstico a los objetivos establecidos en la Ley elaborarán modelo o modelos de toma de datos a utilizar por las empresas en el sector.
  (I Acuerdo Marco del Comercio (AMAC)

- ANEXO III - Plantilla de diagnóstico de situación de igualdad de mujeres y hombres en las empresas de comercio
  Esta plantilla debe confeccionarse por centros de trabajo, así como con carácter global para toda la empresa, tomando los datos de los dos años inmediatamente anteriores a los de la realización del diagnóstico.
  Características de la plantilla
  a) Número de personas en plantilla.
  Distribución de la plantilla por grupos de edad.
  Distribución de la plantilla por nivel de estudios.
  b) Distribución de la plantilla por antigüedad.
  c) Distribución de la plantilla por grupos y categorías profesionales.
  (Esta tabla es de referencia, debiéndose adaptar a las características de la empresa).
  ACCESO
  d) Distribución de la plantilla por grupos y categorías profesionales en los dos últimos años.
  (Esta tabla es de referencia, debiéndose adaptar a las características de la empresa).
  e) Número de personas que han ingresado en la empresa según modalidad contractual de acceso.

f) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
g) Número de personas que han ingresado en la empresa por grupos y categorías profesionales.
(Esta tabla es de referencia, debiéndose adaptar a las características de la empresa).
h) Información de los procesos de selección.
Procedimiento utilizado en el proceso de selección, desde el anuncio de las ofertas hasta la contratación (recepción de solicitudes, tipo de pruebas de selección, existencia de pruebas especiales para determinados puestos de trabajo, personal que realiza la selección, composición de los tribunales, en quién recae la decisión final de contratación, etc.).
Modelos de los formularios de solicitud para acceder a los procesos de selección de la empresa.
Requisitos exigidos para el acceso a las pruebas de selección.
Modelos o guiones de entrevistas (datos cuantitativos y cualitativos).
Otras pruebas de selección. Baremos o criterios utilizados para valorar y evaluar las pruebas de selección.
Numero de personas (mujeres y hombres) que han solicitado acceder a los procesos de selección realizados en el último año. Número de personas que han realizado las pruebas y las que han sido finalmente contratadas.
i) Ofertas de empleo.
Canales que utiliza la empresa para difundir las ofertas de empleo (externos e internos):
Información sobre si los canales que se utilizan son siempre los mismos independientemente de los puestos de trabajo ofertados o existen canales especiales para determinados puestos.
Procedimiento que utiliza la empresa para recepcionar solicitudes de empleo o respuesta a las ofertas que realiza. Es decir, si recoge directamente las solicitudes y/o utiliza entidades intermediarias (Servicios Regionales de Empleo Centros de Empleo, empresas de selección de personal, etc.) que difunden y recogen sus propias solicitudes y envían a la empresa una primera selección.
CONTRATACIÓN
j) Distribución de la plantilla por tipo de contrato.
k) Distribución de la plantilla por tipo de jornada.
l) Distribución de la jornada por tipo de turno.
PROMOCIÓN
m) Número de personas ascendidas o promocionadas en el último año.
n) Número de personas promocionadas según tipo de promoción.
o) Promociones del último año por grupo y categoría profesional.
p) Promociones del último año por grupo, categoría y jornada.
Procedimiento para la promoción: Procedimientos de la empresa para las promociones: Comunicación de vacantes, requisitos para la presentación, selección de candidaturas, criterios de selección, composición de tribunales, quién toma la decisión final para la promoción, etc. Si existen planes de carrera, en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen.
FORMACIÓN
q) Número de personas formadas en el último año.
r) Personas formadas según tipo de formación.
s) Número de personas por tipo de formación
t) Personas formadas según lugar y horario
Procedimiento para la formación
Procedimientos de la empresa para acceder a la formación: existencia de plan de formación, método para la comunicación de las ofertas de formación, requisitos para acceder a los cursos, presentación de candidaturas, quién decide las personas seleccionadas para ir a los cursos, quién imparte la información (la propia empresa o personal externo), si es voluntaria u obligatoria.
Si existe plan de formación: cómo y quién lo elabora y si está abierto a toda la plantilla.

RETRIBUCIÓN

u) Promedio de retribuciones fijas por grupos profesionales y categorías

Se desagregarán los datos para cada uno de los componentes que formen parte de la retribución fija (salario base, complementos que hubiera)

v) Promedio de retribución variable por grupos profesionales y categorías

Se desagregarán los datos para cada uno de los complementos que componen la retribución variable

Información cualitativa.

Explicación de la política retributiva de la empresa.

Elementos que forman parte de la retribución fija y de la variable.

Criterios para el cobro de los complementos

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

w) Distribución de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias

* Número de trabajadoras de la empresa que han cedido su permiso de maternidad independientemente de que sus parejas/cónyuges trabajen o no en la misma empresa.

** Número de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad independientemente de que éstas trabajen o no en la misma empresa.

x) Existencia de mecanismos que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por ley.

SALUD LABORAL

y) Ausencias del trabajo por causas.

z) Prevención riesgos embarazo y lactancia natural.

¿Se ha realizado una evaluación de riesgos en el embarazo y lactancia natural de los diferentes puestos de trabajo?

¿Existe un catálogo de puestos exentos de riesgo?

¿Existe un protocolo de actuación en caso de riesgo por embarazo o lactancia natural?

¿Qué procedimiento se sigue?

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

aa) Comunicación interna.

¿Qué canales de comunicación interna utiliza habitualmente la empresa?

bb) Comunicación externa

¿Qué canales de comunicación externa utiliza la empresa?

cc) Sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres

¿Se ha realizado alguna campaña de información, sensibilización sobre igualdad?

(XIV Convenio interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas)

Objectius

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

  b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

  c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

  d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de

trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

(III Convenio estatal de la madera 2007-2011)

- Objetivos específicos:

  Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

  Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

  Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

  Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

  Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

  Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

  Prevención del acoso.

  Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

  (I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural)

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

  b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

  c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.

  d) Revisar la incidencia de las formas de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en su caso.

  e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
g) Realizando cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.
(VI Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal)

- Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el artículo 18 del presente Convenio en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.
  Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:
  a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del leguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
  b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
  c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas, en los términos establecidos en el Capítulo II del presente convenio colectivo.
  d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
  e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
  f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
  g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
  h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.
(XV Convenio general de la industria química)

- a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretendrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
  b) Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquin comandament i/o responsabilitat.
  c) Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones en llocs en els quals estan subrepresentades.
  d) Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques (contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal) en el col·lectiu de treballadores en relació amb de treballadors i adoptar mesures correctores en cas de major incidència sobre aquestes de tals formes de contractació.
  e) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa tant interna com externa, amb la finalitat de garantir la permanència en l'ocupació de les dones, desenvolupant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
  f) Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagin estat ocupats per homes.
  g) Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.
  h) Revisar els complements que componen el salari per a verificar que no estiguin tancant una discriminació sobre les treballadores.
  i) Promoure processos i establir terminis per a corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.
  j) Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.
  k) Establir mesures per a detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, especialment de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral i sexual.
  (XI CC de treball per al sector de les empreses organitzadores del joc del bingo i de la revisió salarial per a l'any 2010)

- Equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'empresa.
  Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.
  Facilitar la incorporació i permanència de la dona al treball a través de procediments de selecció i formació inicial.
  Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o categories on existeixi una menor representativitat.
  Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.

Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos o suspensions de treball.
Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe.
Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal amb llocs de responsabilitat, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.
Prevenció de l'assetjament.
Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'empresa.
(CC d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, per als anys 2010, 2011 i 2012)

Mesures

- Pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.
  (IV CC de trabajo estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria)

- c) D'aquest procés de negociació s'estendran actes que recullin els acords o desacords respecte als diferents punts abordats i l'aplicació temporal de les mesures. Durant el procés negociador les parts han de negociar de bona fe i amb la finalitat d'arribar a un acord. Abans de donar per acabat sense acord el procés negociador les parts hauran d'haver mantingut un període de negociació no inferior a un mes.
  (CC de treball per als centres sociosanitaris i/o de salut mental de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut per als anys 2007-2008)
  (CC de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2007-2010)

Seguiment

- 5. ª Fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.
  (I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural)

- Una vez implantado el plan de igualdad, se constituirá la Comisión de seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.
  (IV Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería –ALEH IV–)

Avaluació

- 5. ª Fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo;

todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.
(I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural)

- El plan de igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a elaborar un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.
  (IV Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería –ALEH IV–)

- Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter semestral y, en todo caso, siempre que los movimientos en la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.
  (CC de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013).

CONVENIS SECTORIALS ACTIVITATS DIVERSES	PUBLICACIÓ	SECTOR	AMBIT TERRITORIAL	MESURES IGUALTAT	COMPROMIS EMPRESA	ACCIÓ POSITIVA	COM. IGUALTAT	CONTRACTACIO	CATEGORIES	PROMOCIO	RETRIBUCIONS	JORNADA	FORMACIO	LLENGUATGE	SALUT	AS. SEXUAL	AS. RAO SEXE	PROTOCOL	VIOLENCIA DE GENERE	PLANS IGUALTAT	DIAGNOSIS	OBJECTIUS	MESURES	SEGUIMENT	AVALUACIO	OBSERVATORIO SECTORIAL
V CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización	BOE 267 - 7.11.2007	Desratització, desinsectació, desinfectació	Estatal	1	1	1		1			1			1		1										
IV CC de treball per a empleats de Finques urbanes de Catalunya per als anys 2010, 2011, 2012 i 2013	DOGC 5628 – 13.5.2010	Empleats de finques urbanes	Catalunya		1																					
II CC de empresas de centros de jardinería	BOE 258 - 26.10.2011	Jardineria	Estatal	1	1	1	1	1	1	1	1		1			1	1		1	1	1	1	1			1
CC Estatal de Jardinería (2010-2013)	BOE 199 - 19.8.2011	Jardineria	Estatal	1	1			1		1	1	1														
CC Estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas	BOE 157 - 2.7.2007	Manteniment i conservació de piscines	Estatal		1									1												
CC de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2010-2013	DOGC 6072 – 22.2.2012	Neteja d'edificis i locals	Catalunya	1			1		1		1					1				1						1
III CC de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya per als anys 2011, 2012 i 2013	DOGC 6101 – 3.4.2012	Perruqueria i estètica	Catalunya	1	1	1		1		1	1		1			1										
CC de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios	BOE 88 - 13.4.2011	Perruqueria i estètica	Estatal	1			1							1		1	1	1		1						1
CC de treball del sector de pompes fúnebres de la província de girona per als anys 2011-2013	BOP Girona 204 – 25.10.2011	Pompes funebres	Girona	1						1						1	1									
CC de treball d'empreses de serveis funeraris i de gestió de cementiris de la província de Barcelona per als anys 2009-2011	DOGC 5481 – 9.10.2009	Pompes funebres	Barcelona																							
CC de la recuperación de residuos y materias primas secundarias	BOE 185 - 3.8.2012	Residus sòlids	Estatal	1	1	1					1			1		1	1			1	1	1	1	1	1	
CC de treball per a tallers de tintoreries, despatxos a comissió, bugaderia d'autoservei i planxat de roba per als anys 2007-2010 (codi 0804195)	DOGC 4977 – 28.9.2007	Tintoreries i bugaderies	Barcelona													1										
CC de treball per al sector de les bugaderies industrials, per als anys 2007-2010	DOGC 4957 – 29.8.2007	Tintoreries i bugaderies	Catalunya													1	1									
CC Estatal de las Empresas de Seguridad	BOE 40 -16.2.2011	Vigilància i seguretat	Estatal	1	1									1						1						
TOTALS 14				9	8	4	3	4	2	4	6	1	2	5	0	9	5	1	1	5	2	2	2	1	1	3

CONVENIS SECTORIALS AGROALIMENTARIA	PUBLICACIÓ	SECTOR	AMBIT TERRITORIAL	MESURES IGUALTAT	COMPROMIS EMPRESA	ACCIÓ POSITIVA	COM. IGUALTAT	CONTRACTACIO	CATEGORIES	PROMOCIO	RETRIBUCIONS	JORNADA	FORMACIO	LLENGUATGE	SALUT	AS. SEXUAL	AS. RAO SEXE	PROTOCOL	VIOLENCIA DE GENERE	PLANS IGUALTAT	DIAGNOSIS	OBJECTIUS	MESURES	SEGUIMENT	AVALUACIO	OBSERVATORIO SECTORIAL
CC agropecuari de Catalunya 2010 – 2011	DOGC 5712 – 10.9.2010	Agropecuari	Catalunya																1							
II Acuerdo marco para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas	BOE 237 - 1.10.2008	Aigües minerals	Estatal	1				1								1										
CC de treball de les empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona per als anys 2010 i 2011	BOP Barcelona - 21.12.2011	Begudes refrescants	Barcelona																							
CC provincial per a les activitats de fabricació i distribució de begudes refrescants de les comarques de Lleida	DOGC 5481 – 9.10.2009	Begudes refrescants	Lleida																1							
CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. Años 2006, 2007, 2008, 2009 Y 2010	BOE 30 - 3.2.2007	Conserves de peix i marisc	Estatal	1			1												1							
Convenio básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales	BOE 223 - 14.9.2010	Conserves vegetals	Estatal	1	1		1									1				1						1
CC de treball del sector de Cooperatives del Camp, de la província de Tarragona, per als anys 2011-2012	BOP Tarragona 113 – 16.5.2012	Cooperatives del camp	Tarragona	1	1						1															
Acuerdo Colectivo Marco para la Acuicultura marina nacional	BOE 66 - 17.3.2010	Cultiu de peixos - aquicultura	Estatal													1										
CC Estatal para las industrias de elaboración del arroz	BOE 234 - 28.9.2011	Elaboració de l'arrós	Estatal	1	1	1		1		1	1		1			1										
CC de treball de magatzemistes, exportadors i envasadors d'olis comestibles i del personal de magatzems de destinació i d'estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2008-2010	DOGC 5353 – 3.4.2009	Enmagatzenadors d'oli	Barcelona	1	1											1										
CC Nacional de Mataderos de Aves y Conejos	BOE 161 - 6.7.2007	Escorxadors d'aviram	Estatal		1											1			1							
CC de treball del sector dêind˙stries de flequeria de les comarques de Lleida per als anys 2009 a 2011	BOP Lleida 15-29.1.2011	Flequeries	Lleida																							
CC de treball del sector de Forners de la província de Tarragona, per als anys 2010 i 2011	BOP Tarragona – 123 - 29.5.2010	Flequeries	Tarragona		1											1										

CC de treball del sector de les indústries del pa de les comarques de Girona per al període 1.2.2008 al 31.1.2012	DOGC 5304 – 26.1.2009	Flequeries	Girona	1	1		1		1		1					1	1											
XXII CC de la indústria flequera de la província de Barcelona per als anys 2007- 2010	DOGC 5102 – 2.4.2008	Flequeries	Barcelona	1	1						1					1			1									
CC de treball del sector de fruita seca, de la província de Tarragona, per als anys 2010-2012	BOP Tarragona – 298 (fascicle segon) 29.12.2011	Fruits secs	Tarragona	1					1		1					1												
CC de treball per a les empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruits secs de les províncies de Barcelona, Lleida i Girona per als anys 2009 i 2010	DOGC 5498 – 4.11.2009	Fruits secs	Barcelona Lleida Girona																									
CC de treball del sector de les Indústries de galetes, de la província de Tarragona, des de l'1 d'abril del 2010 fins el 31 de desembre de 2011	BOP Tarragona 12 - 17.1.2011	Galetes		1	1						1					1				1								
CC de treball del sector de galetes de la província de Barcelona pels anys 2008 a 2011	DOGC 5314 – 9.2.2009	Galetes	Barcelona	1							1					1												
CC estatal para la fabricación de helados	BOE 104 - 30.4.2008	Gelats	Estatal	1	1	1	1	1	1		1		1															
CC para las granjas avícolas y otros animales	BOE 302 - 16.12.2008	Granjes d'animals	Estatal	1	1											1			1	1	1	1	1	1	1			
CC para las empresas del sector de Harinas Panificables y Sémolas 2011, 2012, 2013 Y 2014	BOE 22 - 26.1.2012	Industria farinera	Estatal	1		1	1	1	1	1	1		1			1			1									1
CC estatal de industrias lácteas y sus derivados	BOE 19 - 22.1.2009	Industria làctia	Estatal	1			1	1	1	1	1		1			1												1
CC de la Industria Azucarera 2011-2012	BOE 184 - 2.8.2011	Industria sucrera	Estatal	1		1		1								1			1	1								
CC de treball del sector de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2010-2012	BOP Barcelona - 11.5.2011	Industria vinícola	Vilafranca del Peneès													1												
CC de treball de sector de les indústries vinícoles, de la Província de Tarragona, pel període de l'1 d'abril de 2010 a 31 de desembre de 2011	BOP Tarragona 5-8.1.2011	Industria vinícola	Tarragona																									

CC Básico, de ámbito estatal, para las industrias cárnicas	BOE 67 - 18.3.2008	Industries càrnies	Estatal	1			1	1																				
CC de treball per a les indústries de l'oli i els seus derivats per als anys 2011 i 2012	BOP Barcelona - 16.9.2011	Industries de l'oli	Barcelona	1	1						1					1												
CC de treball del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Tarragona, pel període de l'1 d'abril de 2010 al 31 de desembre de l'any 2011	BOP Tarragona – 280 (fascicle primer) - 7.12.2010	Industries de l'oli	Tarragona	1	1			1		1			1	1		1												
CC de treball del sector d'Indústries de l'Oli i les d'amaniment, farcit i exportació d'olives de les comarques de Lleida.	DOGC 5502 – 10.11.2009	Industries de l'oli	Lleida																									
CC de treball del sector dels licors de la província de Barcelona per als anys 2009-2011	DOGC 5548 – 19.1.2010	Licors	Barcelona	1	1				1		1																	
CC de treball del sector de majoristes de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona per a l'any 2011	BOP Barcelona, 15.2.2012	Majoristes de fruites, verdures i hortalisses	Barcelona	1	1				1							1												
CC del sector de recaptació, emmagatzematge, conservació, manipulació i venda de fruites i verdures de les comarques de girona per als anys 2011-2012	BOP Girona 204 – 25.10.2011	Majoristes de fruites, verdures i hortalisses	Girona	1	1															1	1		1					
CC del sector de fruites, verdures i hortalisses del mercat de reus i tarragona, per als anys 2010-2013	BOP Tarragona – 174 – 29.7.2011	Majoristes de fruites, verdures i hortalisses	Reus i Tarragona	1	1			1		1	1		1			1			1									
CC del sector de recaptació, emmagatzematge, manipulació i venda de fruita i verdura de les comarques de Lleida 2010-2011 i 2011-2012	BOP Lleida 117 - 24.8.2010	Majoristes de fruites, verdures i hortalisses	Lleida		1														1									
CC de treball del sector de masses congelades de Catalunya per als anys 2008–2009–2010	DOGC 5321 – 18.2.2009	Masses congelades	Catalunya	1					1	1	1			1		1												
CC de treball de les empreses consignatàries del Mercat Central del Peix de Barcelona-Mercabarna per als anys 2007-2010	DOGC 4990 – 18.10.2007	Mercat central del peix	Barcelona	1	1				1																			
VII CC nacional para las industrias de pastas alimenticias	BOE 160 - 5.7.2012	Pastes alimentàries	Estatal	1	1			1		1						1			1	1								
CC de treball de confiteria, pastisseria i brioxeria de la província de girona, per als anys 2010-2013	BOP Girona 80 – 27.4.2011	Pastisseria	Girona	1							1					1												

CC de treball del sector de confiteria, pastisseria i brioxeria de la província de Barcelona per als anys 2010-2011	BOP Barcelona - 24.8.2010	Pastisseria	Barcelona	1	1		1		1		1					1											
CC de treball d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria de la província de Tarragona, per als anys 2009 - 2011	DOGC 5416 – 8.7.2009	Pastisseria	Tarragona	1	1			1	1	1	1		1						1								
CC de treball del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria i rebosteria de les comarques de Lleida per als anys 2004 a 2008	DOGC 5036 – 27.12.2007	Pastisseria	Lleida	1	1											1			1								
CC laboral fabricación de alimentos compuestos para animales año 2009, 2010 Y 2011	BOE 98 - 23.4.2010	Pinsos per animals	Estatal	1			1									1	1		1								
CC per al sector de preparats alimentaris i productes dietètics de la Comunitat Autònoma de Catalunya per als anys 2010-2011	DOGC 5938 – 9.8.2011	Productes dietètics i preparats alimenticis	Catalunya	1			1																				
CCde treball per al sector de torrefactors de cafè i Succedanis de Catalunya per a l'any 2010.	DOGC 5689 – 10.8.2010	Torrefactors de café	Catalunya																								
CC de ámbito nacional para las industrias de turrones y mazapanes	BOE 19 - 22.1.2009	Torrons i massapà	Estatal	1			1	1								1											
CC del cava i vins escumosos de Catalunya per als anys 2010-2011	DOGC 6025 – 15.12.2011	Vins escumosos i cava	Catalunya																								
CC de treball del sector de vins de Barcelona i província per als anys 2011 i 2012	BOP Barcelona - 5.12.2011	Vins escumosos i cava	Barcelona																								
CC de treball del sector de xocolates, bombons, caramels i xiclets de les províncies de Barcelona, Lleida i Tarragona per al període 2008-2011.	DOGC 5248 – 31.10.2008	Xocolates, bombons i caramels	Barcelona Lleida Tarragona	1	1						1					1											
CC de treball de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona	DOGC 5048 –15.1.2008	Xocolates, bombons i caramels	Girona	1			1	1	1	1	1		1														1
TOTALS 50				**33**	**23**	**4**	**11**	**12**	**11**	**8**	**17**	**0**	**7**	**2**	**0**	**28**	**2**	**0**	**14**	**6**	**2**	**1**	**2**	**1**	**1**	**3**

CONVENIS SECTORIALS COMFIA	PUBLICACIÓ	SECTOR	AMBIT TERRITORIAL	MESURES IGUALTAT	COMPROMIS EMPRESA	ACCIÓ POSITIVA	COM. IGUALTAT	CONTRACTACIO	CATEGORIES	PROMOCIO	RETRIBUCIONS	JORNADA	FORMACIO	LLENGUATGE	SALUT	AS. SEXUAL	AS. RAO SEXE	PROTOCOL	VIOLENCIA DE GENERE	PLANS IGUALTAT	DIAGNOSIS	OBJECTIUS	MESURES	SEGUIMENT	AVALUACIO	OBSERVATORIO SECTORIAL
CC General de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo. Años 2008 a 2011	BOE 297 - 10.12.2008	Assegurances i mútues d'accidents de treball	Estatal	1	1	1	1							1		1	1	1	1	1	1		1			1
XXII CC de Banca Privada	BOE 108 - 5.5.2012	Banca privada	Estatal	1	1				1		1					1			1	1	1	1	1			
CC de las cajas de ahorros para el período 2011-2014	BOE 76 - 29.3.2012	Caixes d'estalvi	Estatal	1	1		1						1						1	1						1
XX CC para las sociedades cooperativas de crédito	BOE 184 - 2.8.2012	Caixes rurals i cooperatives de crèdit	Estatal	1	1				1		1					1				1						
XVI CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	BOE 82 - 4.4.2009	Consultoras de planificación, organización de empresas y contable	Estatal	1				1						1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	
CC Estatal del sector de Contact Center	BOE 179 - 27.7.2012	Contact center (telemarketing)	Estatal	1	1	1								1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	
IV CC de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales	BOE 248 - 14.10.2011	Despatxos de tècnics tributaris	Estatal	1	1	1					1					1	1	1	1	1		1	1	1	1	
V CC estatal de Empresas de Trabajo Temporal	BOE 34 - 8.2.2008	Empreses de treball temporal	Estatal	1	1		1							1		1	1		1	1	1	1	1	1		
XVI CC Nacional de empresas de Ingeniería y Oficinas de estudios técnicos	BOE 247 - 13.10.2011	Estudis tècnics i ingeniería	Estatal		1			1								1										
CC Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito	BOE 247 - 13.10.2011	Financeres i leasing	Estatal	1			1									1	1									1
IV CC de trabajo estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria	BOE 297 - 10.12.2011	Gestió i mediació immobiliaria	Estatal	1	1	1	1	1		1			1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
V CC Estatal de Gestorías Administrativas	BOE 94 - 20.4.2011	Gestories i assesories	Estatal	1	1	1								1		1			1	1			1			
CC de treball per a les empreses d'hostes/hostesses i promotors/promotores de venda de Catalunya per al període de l'1 de gener de 2009 al 31 de desembre de 2011.	DOGC 5542 – 11.1.2010	Hostesses i promotores de vendes	Catalunya	1	1											1		1	1	1		1	1		1	
CC de trabajo de ámbito estatal del sector de la mediación en seguros privados (años 2011-2012)	BOE 29 - 3.2.2012	Mediació en assegurances privades	Estatal	1	1		1			1						1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
I CC estatal de notarios y personal empleado	BOE 204 - 23.8.2010	Notaries	Estatal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1							1
CC de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2008 al 2011	DOGC 5323 – 20.2.2009	Oficines i despatxos	Catalunya	1	1					1						1			1	1		1	1		1	

Ir CC Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos	BOE 220 - 11.11.2008	Serveis de prevenció aliens	Estatal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1						1
TOTAL **17**				**16**	**15**	**7**	**8**	**5**	**4**	**5**	**5**	**2**	**4**	**6**	**0**	**16**	**10**	**7**	**14**	**14**	**7**	**9**	**11**	**6**	**7**	**6**

CONVENIS SECTORIALS CONSTRUCCIÓ I FUSTA	PUBLICACIÓ	SECTOR	AMBIT TERRITORIAL	MESURES IGUALTAT	COMPROMIS EMPRESA	ACCIÓ POSITIVA	COM. IGUALTAT	CONTRACTACIO	CATEGORIES	PROMOCIO	RETRIBUCIONS	JORNADA	FORMACIO	LLENGUATGE	SALUT	AS. SEXUAL	AS. RAO SEXE	PROTOCOL	VIOLENCIA DE GENERE	PLANS IGUALTAT	DIAGNOSIS	OBJECTIUS	MESURES	SEGUIMENT	AVALUACIO	OBSERVATORI SECTORIAL
CC de treball del sector de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2006-31.3.2012	DOGC 5106 – 8.4.2008	Abrasius	Barcelona					1																		
IV CC del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (2010-2011)	BOE 203 - 21.8.2010	Calç i guixos	Estatal	1	1		1									1				1	1	1	1	1	1	1
V CC del sector de la construcción	BOE 64 - 15.3.2012	Construcció	Estatal	1	1			1		1	1		1						1	1	1	1	1	1	1	
CC de treball de Construcció i obres públiques de la província de Girona. 2009-2011	BOP de Girona 68 – 12.4.2010	Construcció	Girona																							
CC de treball del sector de la construcció de les comarques de Lleida per a l'1.1.2007 al 31.12.2011	DOGC 5055 – 24.1.2008	Construcció	Lleida																							
CC de treball de la indústria de la construcció i obres públiques de la provincia de barcelona per als anys 2007-2011	DOGC 5047 - 14.1.2008	Construcció	Barcelona																							
CC de la construcció i obres públiques de la província de Tarragona per als anys 2007-2011	DOGC 5045 – 10.1.2008	Construcció	Tarragona																							
V CC general del sector de derivados del cemento	BOE 87 - 11.4.2012	Derivats del ciment	Estatal	1							1									1						
III Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero	BOE 54 - 4.3.2011	Derivats del ciment	Estatal	1	1			1	1	1	1		1			1				1						
CC de treball per a les indústries de prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2009 i 2010	DOGC 5443 – 14.8.2009	Derivats del ciment	Barcelona													1										
CC de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2009-2010	DOGC 5406 – 23.6.2009	Derivats del ciment	Tarragona		1									1		1										
CC de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona per als anys 2007-2010	DOGC Núm. 5082 – 3.3.2008	Derivats del ciment	Girona																							
Convenio general Ferralla 2009-2011	BOE 186 - 3.8.2009	Ferralla	Estatal	1					1		1						1									
CC estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho	BOE 255 - 21.10.2010	Formes, talons, tascons de fusta i suro	Estatal	1	1																					
CC de treball del sector de les indústries de la fusta, de la província de Tarragona, des de l'1 d'abril de 2010 fins el 30 de març de 2012	BOP Tarragona 262 - 15.11.2010	Fusta	Tarragona	1						1			1													

CC de treball de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2008-2012	DOGC 5405 – 22.6.2009	Fusta	Barcelona	1					1	1	1					1											
CC de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida per als anys 2007 a 2011	DOGC 5087 – 10.3.2008	Fusta	Lleida		1																						
CC de treball per a les indústries de la fusta de la província de Girona	DOGC 5086 – 7.3.2008	Fusta	Girona																								
III Convenio estatal de la madera 2007-2011	BOE 293 - 7.12.2007	Fusta	Estatal	1	1											1	1		1	1	1	1	1	1			
CC de treball del sector de les indústries d'imatgeria religiosa de la província de Girona per als anys 2005-2009	DOGC 4415 – 29.6.2005	Imatgeria religiosa	Girona																								
IV CC del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (2010-2011)	BOE 203 - 21.8.2010	Industria cimentera	Estatal	1	1		1									1				1	1	1	1	1	1	1	
II Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos para el Sector Cemento	BOE 37 - 13.2.2006	Industria cimentera	Estatal													1											
CC de treball de magatzemistes de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2008-2012	BOP Barcelona 28 - 2.2.2010	Magatzems de fusta	Barcelona																								
CC dels magatzemistes de fusta de Tarragona	DOGC 4775 – 5.12.2006	Magatzems de fusta	Tarragona											1		1											
CC estatal del sector del corcho, para los años 2009-10	BOE 271 - 10.11.2009	Suro	Estatal	1	1											1											
CC Estatal de Fabricantes de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida	BOE 302 - 19.12.2006	Teules i mahons	Estatal	1				1								1			1								
TOTAL 26				12	9	0	2	4	3	4	5	0	3	2	0	11	2	0	3	6	4	4	4	4	3	2	

CONVENIS SECTORIALS ENSENYAMENT	PUBLICACIÓ	SECTOR	AMBIT TERRITORIAL	MESURES IGUALTAT	COMPROMIS EMPRESA	ACCIÓ POSITIVA	COM. IGUALTAT	CONTRACTACIO	CATEGORIES	PROMOCIO	RETRIBUCIONS	JORNADA	FORMACIO	LLENGUATGE	SALUT	AS. SEXUAL	AS. RAO SEXE	PROTOCOL	VIOLENCIA DE GENERE	PLANS IGUALTAT	DIAGNOSIS	OBJECTIUS	MESURES	SEGUIMENT	AVALUACIO	OBSERVATORI SECTORIAL
II CC de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per a l'any 2009	DOGC 5777 – 17.12.2010	Associacions per a centres de formació, rehabilitació i atenció a discapacitats	Catalunya	1	1	1	1	1	1	1	1		1													
XXI CC Nacional de Autoescuelas	BOE 42 - 18.2.2009	Autoescoles	Estatal																							
XIII CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	BOE 198 - 16.8.2010	Centres assistència a deficients mentals i disminuïts físics	Estatal	1					1	1	1															
XIII CC Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación	BOE 174 - 21.6..2012	Centres d'educació universitària I investigació	Estatal	1			1									1				1	1	1	1	1	1	
V CC de Catalunya de residències i centres de dia per a l'atenció a persones amb discapacitat psíquica severa i profunda	DOGC 5311 – 4.2.2009	Centres especials de treballadors disminuïts físics i/o sensorials	Catalunya	1			1									1				1						1
CC de treball del sector de centres especials de treballadors disminuïts físics i/o sensorials de Catalunya per a l'any 2005	DOGC 4578 - 22.2.2006	Centres especials de treballadors disminuïts físics i/o sensorials	Catalunya	1					1	1	1					1										
VI CC nacional de colegios mayores universitarios privados	BOE 255 - 24.10.2007	Col.legis majors universitaris	Estatal											1												
CC de treball del sector d'escoles d'educació especial per als anys 2008 i 2009	DOGC 5341 – 18.3.2009	Educació especial	Catalunya													1										
XI CC de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil	BOE 70 - 22.3.2010	Educació infantil	Estatal											1					1	1						
IX CC autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya per als anys 2008 i 2009	DOGC 5411 – 1.7.2009	Ensenyament privat no universitari autonòmic	Catalunya													1										
I CC de treball de l'ensenyament privat reglat no concertat de catalunya per als anys 2010-2015	DOGC 6087 - 14.3.2012	Ensenyament privat reglat no concertat	Catalunya											1		1	1									
V CC estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos	BOE 157 - 2.7.2007	Ensenyaments de perruqueria i estètica, musicals i arts aplicaes i oficis artístics	Estatal											1												
IX CC Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel Concertado o Subvencionado	BOE 125 - 26.5.2011	Ensenyaments privats no reglats	Estatal	1				1						1					1	1						

VII CC de enseñanza y formación no reglada	BOE 102 - 29.4.2011	Ensenyaments privats no reglats	Estatal											1					1									
I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural	BOE 57 - 8.3.2011	Lleure educatiu	Estatal	1	1	1	1						1			1			1	1	1	1	1	1	1			
Conveni col·lectiu de treball per al sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per als anys 2008-2010	DOGC 5323 – 20.2.2009	Lleure educatiu	Catalunya	1	1	1		1								1			1									
Pacte d'eficàcia limitada per als tallers per a discapacitats psíquics de Catalunya, per als anys 2006-2008	DOGC 5178 - 22.7.2008	Tallers de disminuïts psíquics	Catalunya													1												
VI CC nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados	BOE 97 - 22.4.2010	Universitats privades	Estatal											1					1									
5È CC del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili	DOGC 5297 – 15.1.2009	Universitats publiques	Catalunya	1	1											1			1	1								
I CC del personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes	DOGC 4821 – 14.2.2007	Universitats publiques	Catalunya	1	1			1		1						1	1											
TOTAL 20				10	5	3	4	4	3	4	3	0	2	7	0	11	2	0	7	6	2	2	2	2	2	1		

CONVENIS SECTORIALS SANITAT	PUBLICACIÓ	SECTOR	AMBIT TERRITORIAL	MESURES IGUALTAT	COMPROMIS EMPRESA	ACCIÓ POSITIVA	COM. IGUALTAT	CONTRACTACIO	CATEGORIES	PROMOCIO	RETRIBUCIONS	JORNADA	FORMACIO	LLENGUATGE	SALUT	AS. SEXUAL	AS. RAO SEXE	PROTOCOL	VIOLENCIA DE GENERE	PLANS IGUALTAT	DIAGNOSIS	OBJECTIUS	MESURES	SEGUIMENT	AVALUACIO	OBSERVATORI SECTORIAL
CC de treball per als centres sociosanitaris i/o de salut mental de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut per als anys 2007-2008	DOGC 5155 – 18.6.2008	Centres sociosanitaris i/o de salut mental de Catalunya	Catalunya	1			1							1		1			1	1	1	1	1	1	1	1
CC de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2007 2010	DOGC 5170 – 10.7.2008	Establiments sanitaris privats	Catalunya	1			1									1			1	1	1	1	1	1	1	1
XXIII CC marco para oficinas de farmacia	BOE 20 - 24.1.2011	Oficines de farmàcia	Estatal	1	1			1			1					1										
CC de treball per a oficines de farmàcia de la província de Barcelona per als anys 2009 I 2010	BOP Barcelona 110 – 8.5.2010	Oficines de farmàcia	Barcelona																							
CC de treball per al sector dels Laboratoris de Pròtesi Dental de Catalunya per als anys 2006-2008	DOGC 4851 – 28.3.2007	Protesis dentals	Catalunya													1	1									
Pacte d'eficàcia limitada per a les residències privades de la 3a edat d'iniciativa social per als anys 2004 - 2006	DOGC 4767 - 23.11.2006	Residències privades de la tercera edat	Catalunya													1										
VI Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	BOE 119 - 18.5.2012	Serveis d'atenció a les persones dependents	Estatal	1			1	1								1			1	1	1	1	1	1	1	1
CC de treball dels hospitals de la XHUP i dels centres d'atenció primària concertats per als anys 2005-2008	DOGC 4733 – 4.10.2006	Xhup	Catalunya													1			1							
TOTAL 8				4	1	0	3	2	0	0	1	0	0	1	0	7	1	0	4	3	3	3	3	3	3	3

CONVENIS SECTORIALS FITEQA	PUBLICACIÓ	SECTOR	AMBIT TERRITORIAL	MESURES IGUALTAT	COMPROMIS EMPRESA	ACCIÓ POSITIVA	COM. IGUALTAT	CONTRACTACIO	CATEGORIES	PROMOCIO	RETRIBUCIONS	JORNADA	FORMACIO	LLENGUATGE	SALUT	AS. SEXUAL	AS. RAO SEXE	PROTOCOL	VIOLENCIA DE GENERE	PLANS IGUALTAT	DIAGNOSIS	OBJECTIUS	MESURES	SEGUIMENT	AVALUACIO	OBSERVATORI SECTORIAL
CC de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería los años 2009, 2010 Y 2011	BOE 237 - 30.9.2010	Adobats (curtidos)	Estatal	1			1									1	1			1						1
Convenio estatal de estaciones de servicio 2006-2009	BOE 73 - 26.3.2007	Benzineres	Estatal																							
CC de la industria del calzado	BOE 131 - 29.5.2010	Calçats	Estatal	1			1									1			1	1		1	1	1	1	1
CC de treball per a les indústries de confecció de pelleteria 2009, 2010 i 2011	DOGC 5570 – 18.2.2010	Confecció pell	Catalunya	1						1	1			1		1	1	1	1							
Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de confecció d'ant, napa i doble faç per als anys 2005 a 2007	DOGC 4411 - 22.6.2005	Confecció pell	Catalunya													1										
CC general de trabajo de la industria textil y de la confección	BOE 244 - 9.10.2008	Confecció tèxtil	Estatal	1	1		1	1			1		1			1	1		1	1			1			
CC de treball per al grup de distribuïdors de gasos liquats del petroli de la província de Barcelona per als anys 2009-2011	BOP Barcelona 25 de juliol de 2011	Distribuidors de gasos liqüats de petroli	Barcelona																							
CC de treball del sector de distribuïdors de GLP de la província de Tarragona per als anys 2006 i 2007	DOGC 4771 - 29.11.2006	Distribuidors de gasos liqüats de petroli	Tarragona																							
CC estatal para las empresas de frío industrial	BOE 312 - 20.12.2004	Fred industrial	Estatal																							
XV Convenio general de la industria química	BOE 207 - 29.8.2007	Industria química	Estatal	1	1	1	1	1	1	1	1					1	1		1	1	1	1	1	1	1	1
CC general de la industria salinera (2006-2009)	BOE 250 - 19.10.2006	Industria salinera	Estatal	1												1										
VII CC nacional de Catalunya de laboratoris fotogràFics per als anys 2009-2010-2011	DOGC 5643 – 4.6.2010	Laboratoris fotogràfics	Catalunya	1					1		1			1		1	1			1						
CC estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos	BOE 163 - 9.7.2012	Majoristes de productes farmaceutics	Estatal													1										
CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines - Acta acuerdo protocolo acoso	BOE 301 - 15.12.2011 - BOE 58 - 8.3.2012	Majoristes de productes químics	Estatal	1	1	1	1	1		1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
CC de Catalunya de cuirs, repussats, marroquineria i similars	DOGC 5266 – 26.11.2008	Marroquineria	Catalunya	1	1	1	1	1		1						1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

CC de treball del sector de Comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida, per als anys 2011 a 2012	BOP Lleida 164 19.11 .2011	Òptiques	Lleida	1	1						1					1	1	1	1	1						
CC de treball del sector de comerç d'òptica al detall de Barcelona i província per als anys 2008-2012	DOGC 5506 – 16.11.2009	Òptiques	Barcelona	1			1			1						1	1		1	1						1
CC de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de la provincia de Tarragona per als anys 2007-2010	DOGC 4932 – 24.07.2007	Òptiques	Tarragona		1											1										
Convenio Laboral para 2010 y 2011 de las empresas y trabajadores de perfumería y afines	BOE 223 - 14.9.2010	Perfumeria	Estatal	1	1	1	1	1		1	1					1			1	1	1	1	1	1		1
CC de ámbito estatal, para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales	BOE 194 - 14.8.2012	Vidre i ceràmica	Estatal	1			1			1	1			1		1	1	1	1	1	1					1
TOTAL 20				13	7	4	9	5	2	7	8	0	2	3	1	16	10	5	10	11	5	5	5	6	4	8

CONVENIS SECTORIALS FECOHT	PUBLICACIÓ	SECTOR	AMBIT TERRITORIAL	MESURES IGUALTAT	COMPROMIS EMPRESA	ACCIÓ POSITIVA	COM. IGUALTAT	CONTRACTACIO	CATEGORIES	PROMOCIO	RETRIBUCIONS	JORNADA	FORMACIO	LLENGUATGE	SALUT	AS. SEXUAL	AS. RAO SEXE	PROTOCOL	VIOLENCIA DE GENERE	PLANS IGUALTAT	DIAGNOSIS	OBJECTIUS	MESURES	SEGUIMENT	AVALUACIO	OBSERVATORIO SECTORIAL
XI CC de treball per al sector de les empreses organitzadores del joc del bingo i de la revisió salarial per a l'any 2010	DOGC 5685 – 4.8.2010	Bingo	Catalunya	1	1											1			1	1	1	1	1	1	1	
Convenio marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo	BOE 266 - 4.11.2008	Bingo	Estatal	1	1		1		1							1			1	1						1
Cuarto CC de tiendas de conveniencia 2010-2012	BOE 178 - 23.7.2010	Botigues de conveniència	Estatal	1	1						1					1	1	1	1	1						
CC de càmpings i ciutats de vacances (provincia Barcelona)	DOGC 5154 – 17.6.2008	Campings	Barcelona								1			1		1										
I Acuerdo Marco del Comercio (AMAC)	BOE 43 - 20.2.2012	Comerç	Estatal	1	1	1	1	1	1	1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
VI CC de treball general per al sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2010-2011	DOGC 6052 – 25.1.2012	Comerç	Catalunya	1					1	1	1					1		1	1							
CC de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2008 al 31.12.2009	BOP Lleida 104 – 21.7.2011	Comerç	Lleida													1		1								
CC de treball del sector del comerç en general de la província de Girona per als anys 2009-2013	BOP Girona 46 – 9.3.2010	Comerç	Girona	1	1			1		1	1		1			1				1						
CC de treball del Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics, Vídeo i So de la província de Barcelona per als anys 2010 i 2011	BOP Barcelona - 17.10.2011	Comerç d'articles fotogràfics, videos i só	Barcelona		1					1						1										
XIV Convenio interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas	BOE 105 - 2.5.2012	Comerç de flors i plantes	Estatal	1	1	1	1	1	1	1	1		1			1	1	1	1	1	1	1	1			1
CC de treball del comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars de Catalunya per al període de l'1.4.2009 al 31.3.2013	DOGC 6006 – 16.11.2011	Comerç de vidre i ceràmica	Catalunya	1	1		1	1			1	1				1	1	1	1	1	1	1	1			
CC de treball del sector del comerç del metall de la província de Tarragona, per l'any 2010	BOP Tarragona 280 (fascicle 1r) - 7.12.2010	Comerç del metall	Tarragona																							
CC de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2009-2011	BOP Barcelona 113, Annex I, 12.5.2010	Comerç del metall	Barcelona						1							1		1								
CC de treball general del sector del comerç del moble de Catalunya 2007-2008-2009	DOGC 5049 – 16.1.2008	Comerç del moble	Catalunya	1					1		1					1			1							

CC de treball del sector de comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona per als anys 2010-2011	BOP Barcelona - 16.9.2011	Comerç materials de construcció	Barcelona	1	1			1		1	1		1			1		1	1							
CC de treball del sector del comerç de materials de construcció de la província de Tarragona per als anys 2010-2011	BOP Tarragona 56 (fascicle 2n) - 9.3.2011	Comerç materials de construcció	Tarragona	1	1						1					1		1	1							
CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2009-2012	BOE 162 - 5.7.2010	Comerç paper i arts gràfiques	Estatal	1	1	1	1	1	1	1	1		1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
CC de treball del sector de comerç de la pell de la provincia de Barcelona per als anys 2009-2013	BOP Barcelona - 28.7.2010	Comerç pell	Barcelona	1							1					1										
CC de treball de comerç tèxtil de Barcelona i província per a l'any 2011	BOP Barcelona - 18.7.2011	Comerç tèxtil	Barcelona	1	1	1		1			1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
CC de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2009-2010 i 2011	DOGC Núm. 5422 – 16.7.2009	Comerç tèxtil	Tarragona	1	1									1		1	1	1	1							
CC de treball de Comerç de Cansaladers, Carnissers, Menuts comestibles i Detallistes de Volateria, Ous i Caça de Barcelona i la seva província, per als anys 2008-2012	BOP Barcelona. 20.7.2010	Detallistes d'alimentació, cansaladeries i carnisseries	Barcelona													1										
CC de treball del sector de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei ins a 120 m², xarcuteries, mantegueries, lleteries, granges-lleteries i llegums cuits de la província de Barcelona, per als anys 2007-2011	DOGC 5272 – 4.12.2008	Detallistes de queviures	Barcelona	1							1															
CC nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición	BOE 23 - 27.1.2009	Empreses dedicades als serveis de camp per activitats de reposció	Estatal	1	1											1				1	1	1	1	1	1	
CC de grandes almacenes, para el periodo 2009-2012	BOE 240 - 5.10.2009	Grans magatzems	Estatal	1	1		1	1		1	1		1			1	1	1	1	1	1		1			1
IV Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería –ALEH IV–	BOE 237 - 30.9.2010	Hosteleria	Estatal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1		1	1	1	1	1	1	1
CC per a la Indústria d'hostEleria i turisme de Catalunya per al període d'1.1.08 a 31.12.2011	DOGC 5247 – 30.10.2008	Hosteleria	Catalunya	1	1											1	1			1	1	1	1			

VI CC sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías	BOE 189 - 8.8.2012	Loteries	Estatal	1	1		1	1	1	1	1					1		1								1
CC del sector de majoristes de l'alimentació i centres de distribució de la província de Tarragona per als anys 2011-2013	BOP Tarragona, 2.8.2012	Majoristes d'alimentació	Tarragona																1							
CC de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2011-2013	BOP Barcelona, 3.1.2012	Majoristes d'alimentació	Barcelona								1					1		1								
CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías	BOE 45 - 21.2.2008	Minoristes d'ortopedies, drogueries, herboristeries i perfumers	Estatal	1	1			1	1	1	1		1			1			1	1						
CC de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración	BOE 76 - 30.3.2011	Peix fresc i congelat	Estatal	1	1			1		1	1		1			1										
CONVENI col·lectiu de treball de comerç de peix fresc i congelat de Barcelona provincia	DOGC 4863 – 17.4.2007	Peix fresc i congelat	Barcelona													1										
CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio	BOE 40 - 15.2.2010	Pizzes i productes cuinats per vendre a domicili	Estatal	1	1	1	1		1	1	1		1			1		1	1	1	1	1	1	1	1	1
I CC marc de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya	DOGC 6082 – 7.3.2012	Supermercats	Catalunya	1			1							1		1										1
CC de treball del sector de supermercats i autoserveis de la província de Barcelona per als anys 2009-2013	DOGC 5485 – 16.10.2009	Supermercats	Barcelona	1	1	1					1			1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	
TOTAL 35				26	22	7	10	12	11	13	22	3	10	5	1	32	11	17	18	16	12	11	12	8	8	8

CONVENIS SECTORIALS INDUSTRIA	PUBLICACIÓ	SECTOR	AMBIT TERRITORIAL	MESURES IGUALTAT	COMPROMIS EMPRESA	ACCIÓ POSITIVA	COM. IGUALTAT	CONTRACTACIO	CATEGORIES	PROMOCIO	RETRIBUCIONS	JORNADA	FORMACIO	LLENGUATGE	SALUT	AS. SEXUAL	AS. RAO SEXE	PROTOCOL	VIOLENCIA DE GENERE	PLANS IGUALTAT	DIAGNOSIS	OBJECTIUS	MESURES	SEGUIMENT	AVALUACIO	OBSERVATORIO SECTORIAL
XVIII CC de treball per al sector de la indústria metalgràFica de Catalunya 2010-2013	DOGC 5945 – 19.8.2011	Industria metallgráfica	Catalunya	1	1		1							1		1		1	1	1						
CC estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos	BOE 162 - 5.7.2010	Industria metallgráfica	Estatal	1	1	1		1	1	1	1		1			1	1	1		1	1	1	1	1	1	
modificación del capítulo II del Acuerdo estatal del sector del Metal acuerdo seguridad y salud	BOE 45 - 22.2.2012 / BOE 203 - 22.8-2008	Industria siderometal.lurgica	Estatal	1												1	1									
CCde treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la provincia de Girona, per als anys 2010-2013	BOP Girona 18 – 27.1.2011	Industria siderometal.lurgica	Girona	1			1							1		1		1	1							
CC industries siderometal.lurgiques de les comaques de Lleida	DOGC 5 09-2008	Industria siderometal.lurgica	Lleida	1							1					1		1	1							
CC Industries siderometal.lurgiques de la província de Tarragona	DOGC 10-09-2007	Industria siderometal.lurgica	Tarragona	1	1		1		1		1			1		1		1	1	1						1
CC Industria siderometal.lurgica de la província de Barcelona	DOGC 29 06-2007	Industria siderometal.lurgica	Barcelona	1	1		1			1	1			1		1		1	1	1						1
TOTAL 7				**7**	**4**	**1**	**4**	**1**	**2**	**2**	**4**	**0**	**1**	**4**	**0**	**7**	**2**	**6**	**5**	**4**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**2**

CONVENIS SECTORIALS SERVEIS A LA CIUTADANIA	PUBLICACIÓ	SECTOR	AMBIT TERRITORIAL	MESURES IGUALTAT	COMPROMIS EMPRESA	ACCIÓ POSITIVA	COM. IGUALTAT	CONTRACTACIO	CATEGORIES	PROMOCIO	RETRIBUCIONS	JORNADA	FORMACIO	LLENGUATGE	SALUT	AS. SEXUAL	AS. RAO SEXE	PROTOCOL	VIOLENCIA DE GENERE	PLANS IGUALTAT	DIAGNOSIS	OBJECTIUS	MESURES	SEGUIMENT	AVALUACIO	OBSERVATORIO SECTORIAL
I CC Marco Estatal de Acción e Intervención Social	BOE 14 - 19.6.2007	Acció i intervenció social	Estatal	1										1		1			1								
CC d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, per als anys 2010, 2011 i 2012	DOGC 6002 - 10.11.2011	Acció social amb infants, joves, families i d'altres en situació de risc	Catalunya	1			1	1		1	1					1			1	1	1	1	1	1	1	
CCde treball del sector dels actors i les actrius de teatre de Catalunya per als anys 2006-2009	DOGC 5572 - 22.2.2010	Actors i actrius de teatre	Catalunya													1										
CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencia de viajes 2008-2011	BOE 240 - 5.10.2009	Agències de viatges	Estatal	1	1		1									1			1	1						
CC de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013	BOP Barcelona - 9.11.2010	Agents d'aduanes	Barcelona	1	1	1	1		1						1	1			1	1	1	1		1	1	
V CC general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes	BOE 210 - 31.8.2009	Aparcaments	Estatal	1	1	1		1		1						1	1		1							
III CC de treball d'àmbit nacional de Catalunya per al sector d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, servei de rentat i greixatge de vehicles per als anys 2008-2011	DOGC 5431 - 29.7.2009	Aparcaments	Catalunya	1		1				1						1			1							
IV CC Estatal para el Sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos	BOE 193 - 11.8.2008	Aparcaments	Estatal	1			1	1								1	1		1							
CC de treball per al sector de l'arqueologia i la paleontologia de Catalunya per al període del 18.7.2007 al 31.12.2009	DOGC 5039 - 2.1.2008	Arqueologia i paleontologia	Catalunya													1			1							
CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2007-2008-2009-2010-2011	BOE 64 - 14.3.2008	Arts gràfiques	Estatal		1			1								1										
II Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos -Handling	BOE 247 - 13.10.2011	Assistència a terra en aeroports	Estatal	1												1	1		1	1						

IV CC d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya per al període de l'1 de gener de 2010 al 31 de desembre de 2012	DOGC 6094 - 23.3.2012	Atenció domiciliaria	Catalunya	1			1								1				1	1	1	1			
II CC de Buceo Profesional y Medios Hiperbáricos	BOE 37 - 13.2.2012	Buceo profesional y medios hiperbáricos	Estatal	1	1	1									1				1						
CC de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals de la província de Girona per a l'any 2010	BOP Girona 124 - 30.6.2011	Captació, elevació, conducció, depuració i distribució d'aigües	Girona	1										1	1			1							
CC de treball de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigües de la província de Barcelona per a l'any 2010	BOP Barcelona 25.2.2011	Captació, elevació, conducció, depuració i distribució d'aigües	Barcelona	1										1	1			1							
CC de treball del sector d'Indústries de captació, elevació, conducció, tractament, i distribució d'aigües de les comarques de Lleida per a l'any 2010	BOP Lleida 24 - 17.2.2011	Captació, elevació, conducció, depuració i distribució d'aigües	Lleida	1										1	1			1							
CC de treball de sector de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament i distribució d'aigües de la província de Tarragona per als anys 2008-2010	DOGC 5371 - 4.5.2009	Captació, elevació, conducció, depuració i distribució d'aigües	Tarragona	1											1			1							
III CC estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales	BOE 203 - 24.8.2007	Captació, elevació, conducció, depuració i distribució d'aigües	Estatal											1	1				1	1	1		1	1	
CC de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç per als anys 2007-2009	DOGC 5133 - 19.5.2008	Centres de desenvolupament infantil i atenció precoç	Catalunya	1		1		1					1			1	1								
CC de treball de Catalunya per a les empreses d'exhibició cinematogràfica de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona per als anys 2008-2011	DOGC 5250 - 4.11.2008	Cinematografia	Girona - Lleida - Tarragona	1	1		1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1						1
CC de treball d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona per als anys 2007-2009	DOGC 4950 - 2.8.2007	Cinematografia	Barcelona																	1					

III CC del Balonmano Profesional	BOE 314 - 27.12.2010	Clubs de balonmano	Estatal																									
CC de treball del sector dels clubs de natació de Catalunya per als anys 2009-2011	DOGC 5640 - 1.6.2010	Clubs de natació	Catalunya													1			1									
CC de treball de l'empresa Club Natació Barcelona per als anys 2009-2010	BOP Barcelona 109 - 7.5.2010	Clubs de natació	Barcelona																									
CC de treball de l'empresa Club Natació Sabadell per als anys 2008-2011	DOGC 5417 - 9.7.2009	Clubs de natació	Sabadell													1		1										
CC de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Anoia per als anys 2011-2013	BOP Barcelona - 16.9.2011	Consells Comarcals	Barcelona (Anoia)	1											1		1	1	1	1	1		1	1				
Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics del Consell Comarcal del Vallès Oriental per als anys 2009-2012	BOP Barcelona - 2.11.2010	Consells Comarcals	Barcelona (Vallès Oriental)													1	1		1									
CC de treball del personal laboral del consell comarcal del garraf per als anys 2009-2012	BOP Barcelona 110 - 8.5.2010	Consells Comarcals	Barcelona (Garraf)													1	1		1									
CC de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Baix Camp, per als anys 2009, 2010 i 2011	BOP Tarragona 92 - 22.4.2010	Consells Comarcals	Tarragona (Baix Camp)													1			1									
acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics del consell comarcal del bages per als anys 2009-2012	BOP Barcelona 95 - 21.4.2010	Consells Comarcals	Barcelona (Bages)																									
Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de Consell Comarcal d'Osona per als anys 2008-2011	DOGC 5390 - 29.5.2009	Consells Comarcals	Barcelona (Osona)																1									
Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral i funcionari del Consell Comarcal de la Terra Alta i dels seus organismes autònoms	DOGC 5363 - 21.4.2009	Consells Comarcals	Tarragona (Terra Alta)	1												1			1	1								
Acord de condicions de treball dels funcionaris, personal laboral i organismes autònoms que presten serveis al Consell Comarcal del Tarragonès, per als anys 2008-2011	DOGC 5279 - 16.12.2008	Consells Comarcals	Tarragona (Tarragonès)												1				1									
Pacte de condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal del Montsià	DOGC 5245 - 28.10.2008	Consells Comarcals	Tarragona (Montsià)																1									
CC del personal laboral del Consell Comarcal del Baix Ebre per als anys 2008-2011	DOGC 5240 - 21.10.2008	Consells Comarcals	Tarragona (Baix Ebre)													1			1									

CC de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Montsià	DOGC 5215 - 15.9.2008	Consells Comarcals	Tarragona (Montsià)																	1								
CC de treball del personal laboral del consell comarcal del baix penedès, per als anys 2007-2008	DOGC - 15,7.2008	Consells Comarcals	Tarragona (Baix Penedès)														1											
Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari i laboral del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre	DOGC 5162 - 30.6.2008	Consells Comarcals	Tarragona (Ribera d'Ebre)																									
Conveni de condicions de treball del personal del Consorci de Benestar Social Pla de l'Estany-Banyoles per al període 23.2.2007 al 22.2.2009	DOGC 5074 - 20.2.2008	Consells Comarcals	Girona (Pla de l'Estany-Banyoles)																	1								
CC de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Maresme per als anys 2007-2010	DOGC 5004 - 8.11.2007	Consells Comarcals	Barcelona (Maresme)																	1								
Acorsd regulador de les condicions de treball dels funcionaris del Consell Comarcal del Maresme per als anys 2007-2010	DOGC 5002 - 6.11.2007	Consells Comarcals	Barcelona (Maresme)																	1								
CC de treball del sector de les empreses de consignataris de vaixells, empreses estibadores, empreses transitàries i agents de duanes de la província de Tarragona, per als anys 2010-2011	BOP Tarragona 248 - 27.10.2011	Consignataris de vaixells	Tarragona													1												
Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2011 i 2012	BOP Barcelona - 16.6.2011	Consignataris de vaixells	Barcelona	1	1												1											
III Convenio Colectivo Sectorial Estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios	BOE 89 - 13.4.2012	Contractes ferroviaries	Estatal	1													1	1		1	1	1	1	1	1	1		
XX Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias	BOE 195 - 13.8.2008	Contractes ferroviaries	Estatal	1			1										1	1		1	1	1	1	1	1	1		
Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de la Diputació de Girona per als anys 2008-2011	DOGC 5332 - 5.3.2009	Diputacions provincials	Girona																	1								
CC de treball del personal laboral de Base-Gestió d'Ingressos, Organisme Autònom de la Diputació de Tarragona, per als anys 2007-2010	DOGC 4918 - 4.7.2007	Diputacions provincials	Tarragona																	1								

I CC estatal de empresas de reparto sin direccionar	BOE 170 - 17.7.2007	Empreses de repartiment sense direccionar	Estatal														1													
CC de entrega domiciliaria	BOE 112 - 8.5.2009	Entrega a domicili	Estatal	1		1	1	1	1	1	1						1				1									
CC de treball per al sector de les empreses comercials de serveis d'empaquetats, enfaixat i qualsevol altra manipulació de productes propietat de tercers per als anys 2006-2008	DOGC 4824 - 19.2.2007	Envasos i etiquetes	Catalunya														1	1												
CC para la actividad del Ciclismo Profesional	BOE 79 - 1.4.2010	Esports	Estatal																											
CC para la actividad de baloncesto profesional de la Liga Femenina organizada por la Federación Española de Baloncesto	BOE 13 - 15.1.2008	Esports	Estatal																											
CC de treball de les empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2008-2011	DOGC 5268 - 28.11.2008	Gestió d'equipaments esportius	Catalunya	1	1	1	1										1		1	1	1									
II CC estatal de instalaciones gimnasios	BOE 213 - 6.9.2006	Gestió d'equipaments esportius	Estatal														1			1										
Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas	BOE 88, 12.4.2007	Grues mòbils autopropulsades	Estatal		1												1													
II Convenio colectivo de la Industria de Producción Audiovisual	BOE 185 - 1.8.2009	Industria audiovisual	Estatal	1													1													
Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009	BOE 134 - 6.6.2006	Industria fotográfica	Estatal		1			1																						
II CC sectorial d'empreses d'Inspecció Tècnica de Vehicles de la Comunitat Autònoma de Catalunya per als anys 2010-2012	DOGC 5847 - 29.3.2011	Inspecció Tècnica de Vehícles	Catalunya	1	1	1		1									1				1									
VI CC nacional para el sector de auto-taxis	BOE 184 - 2.8.2012	Lloguer de vehícles	Estatal																		1									
CC de treball d'empreses d'autotaxis i lloguer de vehicles amb conductor de la província de Barcelona per als anys 2008-2011	DOGC 5138 - 26.5.2008	Lloguer de vehícles	Barcelona																											
CC Nacional Taurino, para el período 2009-2012	BOE 85 - 8.4.2010	Locals d'espectacle i oci	Estatal	1																	1									
Conveni col·lectiu de treball de Locals d'Espectacles de Catalunya per als anys 2009-2012	DOGC 5541 - 8.1.2010	Locals d'espectacle i oci	Catalunya														1			1										

I Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario	BOE 189 - 8.8.2012	Operadores de Retail Aeroportuario	Estatal	1	1	1		1	1	1	1		1		1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	
CC de treball del personal laboral del Centre d'Iniciatives per a la reinserció per al període de l''1.6.2006 al 31.12.2009	DOGC 4899 - 7.6.2007	Organismes autonòmics	Catalunya																1							
III Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado	BOE 273 - 12.11.2009	Organismes estatals	Estatal	1			1									1			1							1
Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón	BOE 311 - 27.12.2011	Paper, pasta i cartró	Estatal	1	1			1											1							
CC Nacional de prensa no diaria	BOE 47 - 24.2.2009	Premsa	Estatal	1			1				1			1		1	1		1	1						1
III Convenio estatal del sector de prensa diaria	BOE 304 - 18.12.2008	Premsa	Estatal	1	1	1		1								1				1	1					
I CC que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional	BOE 235 - 29.9.2012	Proveidors civils privats de trànsit aeri de mercat liberalitzats	Estatal					1								1	1	1	1	1						
CC estatal para las empresas de publicidad	BOE 48 - 24.2.2010	Publicitat	Estatal	1			1				1					1	1		1	1						1
I CC estatal de reforma juvenil y protección de menores	BOE 120, 17.5.210	Reforma juvenil i protecció de menors	Estatal	1	1		1									1			1	1	1	1	1	1	1	
CC estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas de España	BOE 119 - 18.5.2012	Sales de festa, ball i discoteques	Estatal	1			1									1	1			1						1
CC de treball de les empreses estibadores portuàries de la província de Barcelona per a l'any 2012	BOP Barcelona - 19.10.2012	Sector portuari, remolcadors, estibadors i altres	Barcelona		1											1										
CC de treball de les empreses del personal de Flota de remolcadors del Port de Tarragona, per als anys 2011-2013	BOP Tarragona - 4.7.2012	Sector portuari, remolcadors, estibadors i altres	Tarragona																							
CC de trabajo del sector portuario de la provincia de Barcelona para el período 18.6.2010-31.12.2014	BOP Barcelona - 27.8.2010	Sector portuari, remolcadors, estibadors i altres	Barcelona																							
Conveni col·lectiu de treball del sector d'estiba i desestiba del port de Tarragona, de la província de Tarragona, per als anys 2008-2011	DOGC 5550 - 21.1.2010	Sector portuari, remolcadors, estibadors i altres	Tarragona	1	1			1	1	1	1		1			1	1									

CC d'empreses de remolcadors de trànsit interior i exterior de ports de la província de Barcelona per als anys 2008 – 2011	DOGC 5249 - 3.11.2008	Sector portuari, remolcadors, estibadors i altres	Barcelona													1										
II CC para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación	BOE 185 - 3.8.2012	Transport aeri	Estatal	1				1		1	1					1										
CC de treball per a empreses i treballadors/es de transport de malalts i accidentats en ambulància (transport sanitari) de la Comunitat Autònoma de Catalunya	DOGC 5777 - 17.12.2010	Transport de malalts per carretera	Catalunya											1		1										
CC Estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia	BOE 162 - 5.7.2010	Transport de malalts per carretera	Estatal	1	1			1	1	1	1		1			1				1			1			
II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera	BOE 76 - 29.3.2012	Transports de mercaderies per carretera	Estatal	1	1								1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
CC de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona, per als anys 2008 i 2009	DOGC 5330 - 3.3.2009	Transports de mercaderies per carretera	Girona	1				1			1					1										
CC de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies de les comarques de Lleida, per a l'1.1.2007 al 31.12.2009	DOGC 5086 - 7.3.2008	Transports de mercaderies per carretera	Lleida													1										
CC de treball del sector de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2007-2010	DOGC 4988 - 16.10.2007	Transports de mercaderies per carretera	Barcelona	1	1	1	1									1	1		1	1	1	1	1	1	1	1
CC de treball del sector de transport de viatgers per carretera de les Comarques de Lleida per als anys 2010 a 2013	BOP Lleida 71 - 17.5.2011	Transports de viatgers per carretera	Lleida	1	1			1		1			1							1						
CC de treball del sector de transport de viatgers per carretera de la província de Tarragona per als anys 2010-2013	BOP Tarragona 12 - 17.1.2011	Transports de viatgers per carretera	Tarragona	1	1			1					1													
CC de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona per als anys 2009 2013	BOP Girona 97 - 21.5.2010	Transports de viatgers per carretera	Girona		1															1	1					
CC de treball de les empreses de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2009 - 2012	BOP Barcelona 79 - 2.4.2010	Transports de viatgers per carretera	Barcelona	1	1	1	1									1			1	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL 88				**43**	**24**	**12**	**16**	**19**	**6**	**10**	**10**	**1**	**8**	**10**	**2**	**60**	**19**	**6**	**47**	**30**	**12**	**12**	**11**	**10**	**10**	**7**

Amb la col·laboració

Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

900 900 120
Contra la violència masclista Atenció 24 h