

**Síntesis de la intervención de D<sup>a</sup>. Teresa Pérez del Río.  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la  
Universidad de Cádiz.**

En una situación de recesión como la que vivimos, hablar de igualdad puede parecer superfluo a algunas personas, pero no hay que olvidar que la Constitución sigue vigente.

Tras realizar distintos estudios, se pueden distinguir 4 grupos de convenios colectivos:

- 1.- Convenios que mantienen discriminaciones directas e indirectas. El sistema de control de legalidad no funciona por falta de medios, ganas o sensibilidad.
- 2.- Convenios que ignoran la existencia de mujeres en su ámbito de aplicación, las invisibilizan. No reconocen que puedan tener necesidades o reivindicaciones diferentes. La situación de las mujeres determina unas reivindicaciones diferentes, que hay que negociar.
- 3.- Convenios que, con buena voluntad, hacen una labor pedagógica, repitiendo lo que dicen las leyes. Eso crea confusión porque los convenios tardan más que las leyes en modificarse.
- 4.- Convenios promocionales que recogen medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al mercado de trabajo.

Es totalmente necesaria la implicación de los interlocutores sociales y del Poder Judicial. Existen 3 niveles de obligación para los interlocutores sociales:

- a) Eliminar discriminaciones de todo tipo, en los convenios colectivos, en todos los ámbitos; si falla el control de legalidad hay que reforzarlo.
- b) Protección frente a la violencia de género en el trabajo: violencia doméstica, acoso sexual y sexista. Adopción de protocolos de tutela que acaben en sanciones disuasorias para prevenir la violencia. Todo empleador está obligado a adoptar medidas de prevención adecuadas y eficaces.
- c) La adopción de medidas de acción positiva, que es obligación del Estado. Se pide al sector privado que también lo haga. Esto se impulsa por la negociación colectiva.

Tienen obligación de implantar Planes de Igualdad:

1. Las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras con convenio propio tienen obligación de acordar medidas de acción positiva en la negociación colectiva.
2. Todas las empresas que recaigan en el ámbito de aplicación de un convenio de sector, también tienen que organizar planes de igualdad. Un convenio sectorial no puede diseñar hasta sus

últimas consecuencias un plan de igualdad. Las empresas tienen que desarrollarlo.

3. A las empresas sancionadas por violación del principio de igualdad y por violencia de género se les impedirá hacer uso de las medidas de fomento del empleo. Si se pacta con la inspección, esta sanción complementaria se puede sustituir por la adopción de un plan de igualdad.

Se exige la realización de un plan de igualdad real: que sea negociado, no impuesto.

Hay que hacer un diagnóstico previo adecuado. Para eso prevé la ley la presentación periódica de informes desagregados por sexo sobre la situación y composición de la plantilla.

También es necesario cuantificar los objetivos que se pretenden conseguir en el periodo de aplicación del plan, así como realizar una evaluación y un seguimiento continuo del nivel de cumplimiento del plan.