

# LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS PLANES DE IGUALDAD DE LA EMPRESA PRIVADA Y EL SECTOR PÚBLICO

EVA SALDAÑA VALDERAS

*Pfra. TEU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Cádiz

## EXTRACTO

**Palabras Clave: Clasificación profesional, planes de igualdad, sector público y privado**

El sesgo en los sistemas de clasificación profesional y figuras homólogas, como las Relaciones de Puestos de Trabajo, es una de las causas subyacentes en la situación de inferioridad laboral de las mujeres. Desde esta perspectiva, las singularidades del empleo público frente a las relaciones desarrolladas en el sector privado parecen diluirse, siendo factible un análisis paralelo en el que los Planes de igualdad pueden actuar como hilo conductor. A partir de la constatación de desequilibrios mediante el estudio diagnóstico, la elaboración e implementación de estos instrumentos debería incidir en el establecimiento de medidas orientadas a garantizar la objetividad en los sistemas de ordenación funcional y de fórmulas solventes de seguimiento y evaluación. Sin embargo, la propia existencia de marcos funcionales específicos aplicables inhibe frecuentemente la opción de los Planes de igualdad en favor de este tipo de intervenciones, circunstancia sobre la que parece conveniente alertar.

## ABSTRACT

**Key Words: Professional classification, equality, public and private sector plans**

The bias in the professional classification and homologous figures, such as the positions of labour relations systems, is one of the underlying causes in the situation of labour inferiority of women. From this perspective, the singularities of the public employment front of relationships developed in the private sector seem diluted, a parallel analysis in which equality plans can act as a thread to be feasible. From the finding of imbalances through the diagnostic study, the elaboration and implementation of these instruments should influence the establishment of measures designed to ensure objectivity in functional management and solvent formulas of monitoring and evaluation systems. However, the very existence of applicable specific functional frameworks frequently inhibits option plans in favour of such interventions, circumstance on which it seems advisable to alert.

## ÍNDICE

1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES: EL SESGO EN LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y LOS PLANES DE IGUALDAD COMO HERRAMIENTAS
2. ALGUNAS REFERENCIAS SOBRE LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DESDE LA ÓPTICA DE GÉNERO
  - 2.1. La perspectiva internacional de la clasificación profesional en igualdad de oportunidades y de trato
  - 2.2. La aportación comunitaria
  - 2.3. Las referencias internas
    - 2.3.1. El principio de igualdad de oportunidades y de trato en las condiciones de trabajo y también en la clasificación profesional
    - 2.3.2. La estratificación funcional en el empleo público desde la óptica de género
3. LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL COMO MATERIA PROPIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LA EMPRESA PRIVADA Y EL SECTOR PÚBLICO
4. LA ATENCIÓN A LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS PLANES DE IGUALDAD
5. BUENAS PRÁCTICAS EN LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
  - 5.1. El estudio diagnóstico
  - 5.2. El diseño de medidas de intervención orientadas a la corrección de sesgos
  - 5.3. La planificación de las acciones
  - 5.4. El control de la ejecución y la revisión de resultados
6. CONCLUSIONES

## 1. CONSIDERACIONES PRELIMINARES: EL SESGO EN LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y LOS PLANES DE IGUALDAD COMO HERRAMIENTAS

Junto a otras desigualdades basadas en el género<sup>1</sup>, el sesgo en las clasificaciones profesionales y figuras homólogas es una de las causas subyacentes de la situación de inferioridad laboral de las mujeres. No se puede obviar que las distintas categorías todavía vigentes o los grupos profesionales tienden a estandarizar su carácter masculinizado o feminizado según sectores de actividad, ocupaciones y/o niveles profesionales, de acuerdo con patrones fácilmente verificables<sup>2</sup>. El acantonamiento funcional, las propias descripciones de tareas o funciones, la atribución de rango o, más simplícidamente, las denominaciones de los puestos pueden propiciar discriminaciones de diverso tipo, como las consistentes en el uso sexista del lenguaje y aquellas implícitas que

<sup>1</sup> Por todos, Comisión de las Comunidades Europeas, Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Igualdad entre mujeres y hombres — 2010, {SEC(2009) 1706}, Bruselas, 18 de diciembre de 2009 COM(2009)694 final.

<sup>2</sup> Entre otros, Ministerio de Igualdad, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

se canalizan a través de la creación de secciones o estratos laborales ficticios. Consecuentemente, cabe afirmar que la figura puede actuar como soporte de discriminaciones directas e indirectas tanto en el acceso al empleo y la diversificación ocupacional como en la promoción profesional y, de una manera especialmente intensa, cuando se trata de las asignaciones retributivas correspondientes a los distintos estratos funcionales. Por su parte, aunque las relaciones de empleo público están sometidas a ciertas singularidades respecto de las que se desarrollan en el ámbito de la empresa privada, estas parecen diluirse cuando se aborda una problemática como la explicada, siendo factible el análisis paralelo.

Por otro lado, cuando se habla de Planes de igualdad en el contexto de una organización, ya sea de carácter público o privado, nunca hay que olvidar que se trata de instrumentos técnicos de carácter mixto. Participan tanto de la naturaleza de las acciones de mejora empresarial como de una conformación jurídica pautaada normativamente en sus líneas más básicas. A ello cabe unir el deber legal de su elaboración e implementación en todos los sectores de actividad en los casos determinados normativamente. Se trata, por lo tanto, de una herramienta de gestión orientada a la consecución de unos objetivos que, a grandes trazos, delinea la legalidad vigente en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Consiguientemente, este tipo de intervenciones habrá de obedecer a una estrategia tendente a la eliminación de los obstáculos que menoscaban la igualdad<sup>3</sup>. La consecución de este propósito implica necesariamente la existencia previa de un programa de actuaciones asumido y suficientemente sólido. Estas acciones, tanto preventivas como reactivas, habrán de incidir en algunas políticas de empresa, normalmente mediante el rediseño de los procesos de RR.HH., como ocurre, entre otras, con las orientadas a garantizar la neutralidad de los sistemas de clasificación profesional desde el punto de vista de género.

<sup>3</sup> Parlamento Europeo, Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera (2009/2204 (INI)), DOCE C 236 de 12 de agosto de 2011, apartado J.

En este mismo sentido, Martínez Costa, C. Y AA.VV., Planes de igualdad por ley: ventajas de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las empresas, *Intangible Capital*, Vol. 5 N° 2, 2009, pg. 178.

## 2. ALGUNAS REFERENCIAS SOBRE LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DESDE LA ÓPTICA DE GÉNERO

### 2.1. La perspectiva internacional de la clasificación profesional en igualdad de oportunidades y de trato

Dentro de las intervenciones de nivel internacional acerca de las clasificaciones profesionales en igualdad de oportunidades y de trato es posible reseñar, entre otros, algunos instrumentos de diversa naturaleza y grado de especificidad.

a) Al respecto, entre los de carácter más genérico hemos de destacar el Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958<sup>4</sup>. A su tenor, los Estados ratificantes están obligados "...a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto..." (art. 2). En consecuencia, únicamente se admitirán como criterios diferenciadores no discriminatorios aquellas "...exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado...". Estas referencias han de conectarse con la posterior Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979, y especialmente con sus previsiones legitimadoras de las medidas temporales destinadas a acelerar la igualdad (art. 4). Asimismo es destacable su consagración del derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo, inclusive la aplicación de los mismos criterios de selección y a la libre elección de profesión (art. 11.1. apartados b y c).

En relación con ambas reseñas, se debe insistir en la interpretación de los términos "empleo y ocupación", que incluyen también las condiciones de trabajo<sup>5</sup>, con lo cual sus previsiones resultan aplicables al encuadramiento profesional y la estratificación funcional que le sirve de base. Este comentario también ha de extenderse al tenor de la mencionada Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Adoptado el 25 de junio de 1958.

<sup>5</sup> Según se aprecia en el art. 1.3 en relación con lo dispuesto en el art. 2 del instrumento mencionado en primer lugar.

<sup>6</sup> Concretamente a lo señalado en su art. 11.1.c.

b) Igualmente, en una línea también bastante general, habría que recordar las aportaciones de la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, celebrada en Beijing en el año 1995, y sus diversas ediciones e instrumentos de seguimiento. Ente éstos, cabría destacar el documento titulado “Beijing +15”: Evaluación de los avances”<sup>7</sup>, enmarcado en la iniciativa “Beijing + 15: la Plataforma de Acción y la Unión Europea”. En este nivel, la promoción profesional en igualdad de oportunidades ha de vincularse con el tema de la mujer y la economía, que constituye una esfera de especial preocupación para la Plataforma de Acción Beijing<sup>8</sup>. Al respecto y en lo que interesa a este estudio, es necesario recordar que, dentro de los objetivos estratégicos de esta iniciativa, se previó con carácter general la eliminación de “...la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo”.

c) Finalmente, habría que precisar que el marco internacional más específico sobre la interdicción de la discriminación basada en el género originada por las clasificaciones profesionales se halla vinculado al principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor. No obstante, es posible hallar algunas previsiones taxativas que, en cualquier caso, necesitan ser interpretadas, como la contenida en la Recomendación N°. 90 de la OIT, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor<sup>9</sup>, que acompaña al Convenio N°. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado en 1951<sup>10</sup>. Al respecto, este instrumento técnico prevé que cada Estado Miembro “...de acuerdo con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, debería establecer métodos (...) o bien (...) fomentar el establecimiento de (...) métodos, para clasificar los empleos independientemente del sexo...” (art. 5).

## 2.2. La aportación comunitaria

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor y un principio fundamental de la Unión Europea, que se reconoce y promociona mediante instrumentos de diversa naturaleza, en los que se aboga a favor de la integración explícita de la perspectiva de género en las políticas institucionales y de los Estados miembros. Por lo demás, son reiteradas las intervenciones acerca del

<sup>7</sup> Bruselas, 18 de noviembre de 2009 ((26.11) (OR. en) 15992/09, especialmente el Anexo I.

<sup>8</sup> Según puede constatare documentalmente en el instrumento “Beijing +15”: Evaluación de los avances”, Bruselas, 18 de noviembre de 2009 ((26.11) (OR. en) 15992/09, especialmente el Anexo I.

<sup>9</sup> Adoptada el 29 de junio de 1951.

<sup>10</sup> Adoptado el 29 de junio de 1951.

carácter vital de las políticas de igualdad de género para el crecimiento económico y la necesaria amortiguación de los efectos de la crisis sobre la población femenina.

a) En este sentido, parece obligado comenzar recordando que el Tratado de Lisboa de 2007 (TCE) contiene disposiciones que proclaman la igualdad entre mujeres y hombres como una misión compartida por todos los Estados Miembros, al tiempo que impone la obligación positiva de su promoción<sup>11</sup>. Específicamente, la Unión se fija para todas sus acciones "...el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer..." (art. 8 (antiguo art. 3 del TCE). Conexamente, asume como directriz la lucha contra toda discriminación por razón de sexo en la definición y ejecución de sus políticas y actuaciones.

El fundamental art. 157 (antiguo art. 141 TCE) hace referencia específica a la igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y al principio de acción positiva. En particular, indica que "El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación..." (apartado 3). Además, establece que "Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales" (apartado 4), lo cual significa la compatibilidad del citado principio con las medidas o acciones positivas destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la sociedad.

b) En el Derecho Derivado, el instrumento básico es la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>12</sup>. Como indica taxativamente, el objetivo de esta norma es garantizar la aplicación de dicho principio (art. 1). A tal fin, contiene disposiciones en lo que se refiere al acceso al empleo, la promoción y formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución; y los regímenes profesionales de la Seguridad Social. Detalla además, a través del medular art. 14, que "...no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos en relación con: a) Las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación,

<sup>11</sup> Vid. versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, DO L N° 115, de 9 de mayo.

<sup>12</sup> DO L 204 de 26 de julio de 2006.

incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción...“ así como en lo que atañe a “...c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;”. No obstante la prohibición de discriminación señalada, se permite a los Estados miembros, “...por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo...” no constituya una actuación discriminatoria cuando, “...debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”. Conexasmente, la disposición prevé la legitimidad del mantenimiento o adopción de las actuaciones compensadoras correspondientes, de acuerdo con lo previsto en el propio TCE respecto del principio de acción positiva, con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad de género en la vida laboral.

En un plano más específico, la Directiva completa la definición y el ámbito del principio de igualdad retributiva con referencias a los sistemas de clasificación profesional. En esta línea viene a señalar que “...En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo” (art. 4 segundo inciso).

c) Al lado de estas previsiones, hay que destacar algunas herramientas técnicas e interpretativas de bastante calado. Debido a su estrecha relación con las anteriores, es necesario mencionar una serie de actos no enumerados que muestran el compromiso de garantizar una mejor distribución de los puestos de trabajo entre mujeres y hombres y aumentar la oferta de empleo de calidad a favor de éstas. A tales efectos, estas actuaciones incluyen algunas referencias a las clasificaciones profesionales que, aunque limitadas, conviene reseñar.

En este sentido, cabría citar la Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres<sup>13</sup>, donde, entre otras, se vierten acertadas propuestas para combatir la segregación en el mercado de trabajo y se subraya el papel de la negociación colectiva en este campo, con recomendaciones destinadas a la Comisión<sup>14</sup>. Al respecto se indica que “...si se quiere encontrar una

<sup>13</sup> (2008/2012 (INI)).

<sup>14</sup> Cit.

estrategia para superar...la segregación...vertical y los estereotipos sobre las funciones y los sectores típicamente femeninos, es necesario establecer un marco de acciones, tanto legislativas como no legislativas”. Como se ha apuntado, se destaca además la importancia que revisten tanto la negociación colectiva como los convenios resultantes para la lucha contra la discriminación de las mujeres. Específicamente, exhorta a la Comisión a solicitar de los Estados miembros “...que introduzcan clasificaciones profesionales que respeten el principio de igualdad entre hombres y mujeres...”, indicando que los “...elementos (...) de clasificación profesional deberían ser transparentes y estar a disposición de todas las partes interesadas, las inspecciones de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad”, instándoles al análisis y renovación de los sistemas de clasificación profesional a través del recurso a medios que garanticen la neutralidad.

Adicionalmente, no pueden dejar de mencionarse otros instrumentos que contienen orientaciones y propuestas vinculadas al tema que nos ocupa y que expresan la que ha venido siendo línea de tendencia de las correspondientes instituciones y sujetos involucrados. Entre ellos cabría resaltar por su peso específico la Estrategia Marco sobre la igualdad entre mujeres y hombres 2001-2005, que ha tenido su continuidad a través del Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010<sup>15</sup>, germen a su vez del Pacto europeo por la igualdad 2011-2020 y de la Carta de la Mujer<sup>16</sup>, y la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015<sup>17</sup>.

Dentro de esta trayectoria, la vigente Estrategia se centra en algunas prioridades muy significativas a los efectos del presente análisis, como el salario igual para trabajo igual o para trabajo de igual valor mientras que en el citado

<sup>15</sup> Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 (SEC (2006) 275) COM/2006/0092 final. Acerca de la evaluación del mismo, Parlamento Europeo, Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la evaluación de los resultados del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 y recomendaciones para el futuro (2009/2242 (INI)), DOCE C 236 de 12 de agosto de 2011.

<sup>16</sup> Respectivamente, Consejo Europeo, Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), DOCE (2011/C 155/02) y Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión, Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, Una Carta de la Mujer, Bruselas, 5.3.2010 COM(2010)78 final.

<sup>17</sup> Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, COM(2010) 491 final.



Pacto 2011-2020 se recuerda que, “Si bien la Unión Europea posee una amplia serie de normas que promueven el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en ámbitos como el del empleo y el del acceso a bienes y servicios, los sucesivos informes anuales sobre «Igualdad entre mujeres y hombres» aprobados por la Comisión Europea demuestran que los avances son lentos y que todavía no se ha alcanzado la igualdad de género de facto...”<sup>18</sup>. Al respecto, se ratifica el compromiso de “...reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la Estrategia Europa 2020...”. Con este fin, se insta a que se actúe a escala de los Estados miembros y, según proceda, de la Unión, mediante medidas orientadas a la supresión de las desigualdades de género y la segregación por sexos en el mercado laboral.

d) Tras todo lo anterior y con el correspondiente cambio de perspectiva, se debe señalar que el TJCE ha tenido ocasión de pronunciarse acerca de los principios referidos en diversos litigios, como, entre otros, los Asuntos 237/85 Dato-Druck, sentencia de 1 de julio de 1986; 109/88 Danfoss, sentencia de 17 de octubre de 1989, y 127/92 Enderby, sentencia de 27 de octubre de 1993. En esta línea, específicamente cabría destacar el Asunto 178/2001, *Brunnhofner*, sentencia de 26 de junio de 2001, acerca del papel de los convenios colectivos en el diseño de las clasificaciones profesionales y el riesgo de discriminación que éstas puedan implicar. Este pronunciamiento interpreta, a partir de la precedente jurisprudencia comunitaria, que “...al tener carácter imperativo, la prohibición de discriminaciones entre trabajadores y trabajadoras (...) se impone no sólo a la actuación de las autoridades públicas, sino que (...) también afecta a la totalidad de los convenios que regulen, con carácter colectivo, el trabajo por cuenta ajena...”. Además, especifica que “...La clasificación de los trabajadores (...) en la misma categoría profesional prevista en el convenio colectivo aplicable a su empleo no basta por sí sola para concluir que realizan el mismo trabajo o un trabajo de valor igual. En efecto, dicha clasificación no excluye que existan otros indicios para apoyar esta conclusión (...). Al tratarse de indicios, las indicaciones generales que figuran en el convenio colectivo deben, en todo caso, ser corroboradas por elementos precisos y concretos que se deduzcan de las actividades que los trabajadores implicados realizan efectivamente”.

<sup>18</sup> Preámbulo, punto 3. Vid. específicamente como más reciente, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea-2011 de 5 de marzo de 2012 (2011/2244 (INI)).

### 2.3. Las referencias internas

#### 2.3.1. *El principio de igualdad de oportunidades y de trato en las condiciones de trabajo y también en la clasificación profesional*

a) En lo que atañe al plano interno, de acuerdo con el Acervo Comunitario y la propia CE (arts. 14 y 35), la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH)<sup>19</sup> señala que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable tanto en el empleo público como en el privado, incluido el trabajo por cuenta propia (art. 5). En desarrollo de estas previsiones, el Título IV, referido al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, dedica su Cap. I a regular la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral, abordando la necesaria promoción de la paridad y la igualdad real, ofreciendo algunas claves en la materia y herramientas al efecto. Sin embargo, hay que subrayar que la LOIEMH obvia la referencia expresa a la clasificación profesional al consagrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el terreno laboral. No obstante, habrá que sobreentender su inclusión, ya que la institución puede insertarse en la expresión “condiciones de trabajo” sin mayor dificultad. Además, por interpretación sistemática, se ha de recordar que la propia norma establece otras referencias al respecto, como cuando prevé el eventual contenido de los Planes de igualdad. Complementariamente, habría que destacar el tenor del art. 42.1, donde se aborda la ineludible necesidad de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de “...la mejora de la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo”, aspectos todos ellos que se encuentran conectados en última instancia con la consecución de un encuadramiento profesional no sesgado, finalidad a la que pueden ordenarse los Planes de igualdad a través de diversas fórmulas.

Junto a lo anterior, hay que remarcar el reconocimiento del principio de acción positiva efectuado por la norma y la adecuación a la legalidad de este tipo de medidas compensadoras, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado. Específicamente, se indica que “...la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en

<sup>19</sup> BOE de 23 de marzo de 2007.

las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate...” (art. 42.4).

b) En el plano de la legislación ordinaria, hay que reseñar que el contenido del art. 22 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 25 de marzo, que aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)<sup>20</sup>, dedicado a la clasificación profesional, ha atravesado un periodo de inestabilidad normativa que ha afectado a diversos aspectos de la institución, como sucede con el enfoque de género. En la modificación operada mediante la reforma efectuada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo<sup>21</sup>, se prescribía la definición de categorías y grupos profesionales ajustada “...a criterios y sistemas...” que tuvieran “...como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres” (art. 22. 4). Esta iniciativa legislativa hizo desaparecer del precepto la referencia a la necesaria acomodación a “reglas comunes” para uno y otro sexo como criterio rector de las clasificaciones profesionales que ha permanecido vigente durante tantos años. La misma línea dirige el tenor actual del precepto, introducido por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral<sup>22</sup>, aunque ahora se plasma la obsolescencia del sistema de categorías en favor de los grupos profesionales. En consonancia con estas premisas, su redacción actual prevé que “La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres” (art. 22.3).

De la regulación estatutaria se derivan varias consecuencias que conviene remarcar: en primer término y, por lo tanto, la exigencia de eliminar de las clasificaciones profesionales objetivas tanto los criterios de encuadramiento no neutros como la referencia al género, propia de las definiciones de los puestos de trabajo tradicionalmente desarrollados por mujeres, referencia que puede venir acompañada de discriminaciones retributivas, entre otras afectantes a las condiciones de trabajo. El citado mandato legal, en tanto que también significa la interdicción de discriminaciones fundadas en el género en la configuración de los estratos funcionales, prohíbe, por lo tanto, la masculinización o feminización de éstos como instrumento de discriminación. Como segundo efecto, además, se posibilita la contemplación del esquema legal de las fuentes de la clasificación profesional objetiva (art. 22.1) como uno de los eventuales orígenes de las discriminaciones sexistas, a los que cabe añadir las prácticas

<sup>20</sup> BOE de 29 de marzo de 1995.

<sup>21</sup> BOE de 18 de septiembre de 2010.

<sup>22</sup> BOE de 11 de febrero de 2012.

empresariales sesgadas, a veces por aplicación disfuncional de aquella. Desde esta perspectiva, se observa que dichas fuentes pueden actuar como vías jurídicas para la gestación o perpetuación de los desequilibrios discriminatorios. Junto a las políticas empresariales sexistas, los convenios colectivos estatutarios, *ex art.* 82, con independencia de la amplitud de su ámbito territorial, podrían ser el paradigma en esta materia, por obra del citado *art.* 22. 1 y 3, aunque, como puede inferirse, desde esta óptica se impone el análisis de todas las demás posibles fuentes de la clasificación profesional – como los acuerdos colectivos y los acuerdos de empresa –, en tanto que puede ofrecer un principio de prueba de la existencia de discriminaciones fundadas en el género. En esta línea, en tercer lugar, la contravención de las previsiones del reseñado *art.* 22.3 activará el mecanismo reactivo de la nulidad, en cuya virtud: “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables (...) en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo...” (*art.* 17.1). Finalmente, en cuarto lugar, hay que traer a colación la virtualidad del principio de acción positiva en diversos aspectos de la relación laboral – tanto en su estadio previo como en el de desarrollo –, previéndose taxativamente que dichas acciones puedan referirse al establecimiento de medidas sobre “las condiciones de la clasificación profesional” (*art.* 17.4)<sup>23</sup>.

c) Al lado de estas consideraciones y complementariamente, se debe recordar que los sistemas de encuadramiento profesional se hallan íntimamente vinculados a la promoción profesional y los ascensos. Objeto de reforma por la Ley 35/2010, su regulación se ha visto modificada en una línea paralela a la descrita para el caso de la configuración de las clasificaciones profesionales. En su redacción actual, se establece que “Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación” (*art.* 24.2 del ET). Como puede interpretarse, el precepto viene a prohibir la exigencia de requisitos diferentes para el ascenso y promoción profesional en función del género, lo que supon-

<sup>23</sup> Junto a todo a lo anterior, cabría citar la existencia de orientaciones y programas, tanto estatales como periféricos y locales, concernientes al fomento de la igualdad de oportunidades que contienen previsiones relacionadas con la materia que nos ocupa. Entre estos, habría que destacar el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, *cit. que*, al lado de otros objetivos, pretende el fomento de la empleabilidad de las mujeres y la calidad del empleo femenino (Objetivo 1, *pg.* 26).

dría la existencia de una discriminación directa si el recurso al elemento sexo es manifiesto, o de criterios que, aun siendo exigidos por igual a candidatas de ambos sexos, provoquen un impacto negativo a un colectivo integrado mayoritariamente por personas de un sexo determinado y carezcan de justificación objetiva y razonable. Conexamente, contempla la posibilidad de establecer medidas compensadoras para combatir la segregación vertical, en clara alineación con el art. 17.4.

d) Por otra parte, es necesario reseñar que la ponderación de los sistemas de encuadramiento profesional desde la óptica de género ha sido objeto de análisis jurisprudencial. En este sentido, el TC ha tenido oportunidad de dictar diversos pronunciamientos acerca de las implicaciones de las clasificaciones profesionales aplicables a las trabajadoras. Principalmente, desde su contemplación como mecanismo discriminatorio que sirve a su vez como cobertura de otras discriminaciones, como las retributivas. Dentro de esta tendencia interpretativa es posible mencionar, entre otras, las STC 58/1994, Asunto Puig, sentencia de 28 de febrero; 147/95, Asunto Gomaytex, sentencia de 16 de octubre, en la que específicamente se establece que "...si bajo una diversa adscripción del personal a secciones con tareas diferentes se está enmascarando una discriminación, la diferencia salarial resultante deberá ser contraria al art. 14 CE" (FJ 3); o la STC 250/2000, Asunto Manipulación y Envasado de Agrios, sentencia de 30 de octubre, donde se aprecia que "...Como elocuente signo de discriminación se destaca (...) la propia masculinización y feminización de las categorías contrastadas...", indicándose además que la discriminación que denota este dato estaría relacionada con la distinta posición de hombres y mujeres en sus posibilidades de acceso a los puestos retribuidos más ventajosamente (FJ 4). Finalmente, también es posible hallar ejemplos dentro de la jurisprudencia menor, como la STSJ de Cataluña de 15 de mayo de 2008, donde se procede a calificar como discriminación indirecta la práctica "...consistente en el establecimiento de criterios de encuadramiento no neutros, de tal manera que las categorías superiores son básicamente masculinas, realizando empero, ambos niveles trabajos equiparables"(FJ 5).

### 2.3.2. *La estratificación funcional en el empleo público desde la óptica de género*

En lo que atañe a la garantía de neutralidad de los sistemas de estratificación funcional aplicables en las Administraciones Públicas, se debe comenzar recordando la existencia de previsiones genéricas referidas a la virtualidad del principio de igualdad de oportunidades y de trato en el sector público ya apuntadas, como sucede en el caso de la Directiva 54/2006 (art. 14.1). Además, es imprescindible la referencia al conjunto normativo formado por disposiciones

más específicas, radicadas básicamente en la LOIEMH, en la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)<sup>24</sup> y, para su área, en la normativa universitaria. Este habrá de ser completado mediante las correspondientes normas autonómicas y locales y las disposiciones contenidas en los acuerdos y convenios colectivos que resulten aplicables en los correspondientes ámbitos, cuyo análisis detallado sobrepasaría las pretensiones de este estudio.

Junto a lo anterior, no hay que olvidar que el ámbito de influencia de estas referencias puede verse extendido a las empresas que mantengan relaciones contractuales con el sector público, que establezcan convenios de colaboración o que pretendan optar a beneficios como subvenciones o ayudas públicas. Las candidaturas que demuestren buenas prácticas, como acreditar la obtención de marcas de excelencia en igualdad — que pueden basarse, entre otros aspectos y en lo que ahora interesa, en medidas que tengan como objetivo corregir disfunciones en el encuadramiento profesional — pueden resultar primadas, lo cual supone prolongar la efectividad del conjunto normativo mencionado. En este sentido, la propia LOIEMH prevé fórmulas en materia de contratación pública tendentes a la garantía de estas prescripciones en las cadenas de contratas y subcontratas y proveedores (arts. 33, 34 y 35), que cuentan con la correspondiente normativa específica y con correlatos en diversos niveles, como el autonómico, donde, por ejemplo, es posible hallar declaraciones por las que se excluye automáticamente de tales ayudas a las empresas infractoras.

a) De acuerdo con la citada norma, el deber general de remoción de los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto en el acceso al empleo público como en el desarrollo de la carrera profesional es uno de los criterios que han de regir la actuación de las Administraciones Públicas (art. 51). Correlativamente, el EBEP contiene como fundamento de esta acción y como derecho de los empleados públicos la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Esta previsión ha de ser conectada tanto con los criterios constitucionales imperantes para el acceso al empleo y promoción profesional en la Administración Pública — igualdad, mérito, capacidad (art. 1.3.b y d) —, como con el principio de desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos (art. 1.3.g), que son reconocidos a su vez como derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza de la relación de servicio (art. 14.a, b y c). Taxativamente, se consagra el derecho a la no discriminación por razón de género y sexo y a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según los principios constitucionales ya citados, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de actuación (art. 14.a). Como puede verse, se trata de una

<sup>24</sup> BOE de 13 de abril de 2007.

muestra más de la aproximación y el paralelismo existente entre la regulación laboral y la referida al empleo público<sup>25</sup>, especialmente relevante a los efectos de este estudio.

b) Finalmente, junto a estas consideraciones, se debe recordar que la estratificación funcional se realiza en el empleo público de manera paradigmática a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT)<sup>26</sup>. Las RPT son instrumentos técnicos con carácter de norma general e imperativa, a cuyo tenor se crean unos determinados niveles, grupos o categorías profesionales que jerarquizan los puestos estables, tanto si pertenecen al régimen laboral como al funcionarial<sup>27</sup>. En su virtud, se establecen la denominación y, en su caso, las funciones esenciales de los mismos, así como el régimen jurídico correspondiente en atención al tipo de personal (arts. 74 y 77 EBEP)<sup>28</sup>. En lo que atañe a este estudio, hay que remarcar que la inserción de esta herramienta en el ámbito de los organismos públicos no puede anudarse automáticamente a la presunción de neutralidad de la misma – aunque fuese lo deseable –, puesto que, en el fondo, nos hallamos ante un medio más de ordenación y gestión de los RR.HH., susceptible de desviaciones similares a las que pueden detectarse dentro de los típicos del sector privado y que, por lo tanto, debe despertar igual prevención. Finalmente y como complemento, baste remarcar que estas mismas cautelas pueden aplicarse también a los sistemas de evaluación del desempeño orientados a la promoción profesional, con bastante arraigo en el ámbito del empleo público.

### **3. LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL COMO MATERIA PROPIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LA EMPRESA PRIVADA Y EL SECTOR PÚBLICO**

A la hora de abordar los sistemas de clasificación profesional como materia propia de los Planes de igualdad en la empresa privada y en el sector público y sus organismos es posible atender a dos líneas de comentario enlazadas entre

<sup>25</sup> En esta línea de comentario, Ruano Rodríguez, L., La negociación colectiva en las Administraciones Públicas elemento clave de la transformación e igualdad del empleo público, en AA.VV. (Ruano Rodríguez, L. Dir.), La negociación colectiva en las Administraciones Públicas a propósito del Estatuto Básico del Empleado Público, Consejo General del Poder Judicial, Madrid 2007, pg. 110.

<sup>26</sup> Vid. en este sentido los arts. 37.c) y 77 EBEP. Acerca de otros instrumentos, Roqueta Buj, R., El ámbito objetivo de la negociación colectiva funcionarial y laboral en las Administraciones Públicas, en AA.VV. (Ruano Rodríguez, L. Dir.), La negociación colectiva en las Administraciones Públicas..., cit. pgs. 160 y ss.

<sup>27</sup> Por todas, SAN de 25 de septiembre de 2009; STSJ de Andalucía, de 10 de diciembre de 2005 y de Cataluña, de 16 de noviembre de 2007.

<sup>28</sup> En este sentido, entre otras, STS de 10 septiembre de 2010.

sí: a) primeramente se trata de insistir en la idea de que los sistemas de clasificación profesional aparecen como materias propias de tales herramientas en el tenor de la LOIEMH cuando se delinea su estructura y configuración material, lo cual lleva a afirmar b) que su tratamiento en el sector público obedece a la extrapolación de estas previsiones en conjunción con los principios rectores de la actuación de las Administraciones públicas, Universidades incluidas.

a) Como se ha apuntado, los Planes de igualdad se anudan a la necesaria y exigible materialización del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en acciones y resultados. Para que tengan validez como herramientas estratégicas, habrán de reunir una serie de elementos materiales y características que los conviertan en estructuras de aplicación eficaces en cualquiera de los aspectos que abarcan, ya se trate del acceso al empleo o de la propia relación de prestación de servicio. Al respecto, para la consecución de los objetivos marcados, se determina legalmente que sus acciones "...podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo" (art. 46 en relación con el art. 48).

b) Por su parte, en el ámbito del empleo público, no es posible encontrar referencias expresas que puedan considerarse en paralelo a las mencionadas. No obstante, se debe traer a colación el Título V de la citada LOIEMH, dedicado a la aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres en este sector. Al respecto, interesa aquí recordar el establecimiento de una serie de criterios de actuación de las Administraciones Públicas orientados a la remoción de los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva a las empleadas y empleados públicos (art.51). A estos efectos, específicamente en lo que atañe a la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, resulta imprescindible mencionar la obligación gubernamental de aprobar al inicio de cada legislatura un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres, donde se fijarán los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución cuyo cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros (art. 64)<sup>29</sup>. Este

<sup>29</sup> Vid. Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, BOE de 1 de junio de 2011.



deber se ha materializado en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, dirigido al personal funcionario, estatutario y laboral<sup>30</sup>. Aun en proceso, este instrumento ofrece algunas manifestaciones de la conveniencia de tratar algunos aspectos de las ordenaciones funcionales correspondientes como área de acción específica<sup>31</sup>.

Además, el EBEP establece sus propias previsiones al respecto como reflejo de las pautas legales referidas. En cumplimiento de las mismas, las Administraciones Públicas destinatarias — y específicamente las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla; las Administraciones de las Entidades Locales; los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones, y las Universidades Públicas<sup>32</sup> —, deberán adoptar las medidas adecuadas con la finalidad de garantizar condiciones laborales sin prevalencia de discriminación alguna (Disposición Adicional Octava, apartado 1), entre las cuales habrá que incluir los Planes de igualdad “...a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable...”, en los términos previstos en aquellos (Disposición Adicional Octava, apartado 2).

Finalmente, en lo que atañe a las Universidades públicas, no hay dudas acerca de la virtualidad de la LOIEMH en dicho ámbito desde la perspectiva de este estudio. Se trata de reconocer el derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no solo en un área inserta en el sector público, sino en una institución dedicada a la educación y la investigación que, finalmente, también presenta una vertiente organizativa con sus correspondientes relaciones funcionariales y laborales donde pueden generarse a fin de cuentas los mismos desequilibrios entre mujeres y hombres que en otros ámbitos funcionales. A ello cabe añadir la extrapolación de las previsiones del EBEP que se acaban de mencionar, cuyo cumplimiento habrá de atenerse al esquema pautado por la LOIEMH para los Planes de igualdad, con libertad en la elección de las medidas correspondientes, como puede suceder con las afectantes a la estratifi-

<sup>30</sup> Punto 2.

<sup>31</sup> Dentro del citado I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, puede mencionarse la previsión contenida en su Punto 6, eje 3, Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional. A su tenor: “En la denominación de los puestos de trabajo de la AGE se evitará un uso sexista del lenguaje, adaptando para ello las Relaciones de Puestos de Trabajo, incluyendo en ellas las dos fórmulas (masculina y femenina) y posibilitando que en los documentos administrativos se utilice la que corresponda al sexo de la persona que lo ocupa”. Complementariamente, vid. el cuadrante suministrado a efectos de diagnóstico referido a la Distribución de la plantilla por niveles y grupos profesionales, Anexo VI.

<sup>32</sup> Vid. su art. 2 acerca de su ámbito de aplicación.

cación profesional aplicable, que en cualquier caso, vendrán determinadas por el oportuno diagnóstico. Conexamente, no hay que olvidar que la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, reformada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril<sup>33</sup>, subraya la incorporación de los derechos fundamentales y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no solo como objetivos propios de la Universidad y de la calidad de su actividad, sino como meta a alcanzar en la estructura interna y procesos de funcionamiento de la institución. En esta misma línea, la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, de 1 de junio<sup>34</sup>, viene a concretar estas previsiones taxativamente para su ámbito de aplicación. Al respecto, entre los derechos reconocidos al personal investigador que presta servicios en Universidades públicas y Organismos vinculados, puede citarse el respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional (art. 14.1.a).

#### **4. LA ATENCIÓN A LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS PLANES DE IGUALDAD**

Cuando se trata de realizar una reflexión crítica acerca de la atención prestada a los sistemas de clasificación profesional en los Planes de igualdad, tanto en el sector de la empresa privada como en el empleo público<sup>35</sup>, hay que partir de la existencia, hoy por hoy, de un condicionante fundamental: se trata, salvo algunas excepciones, de la carencia de ediciones sucesivas del mismo instrumento, lo cual dificulta todavía el análisis evolutivo, dados los plazos temporales que fijaba la LOIEMH para su elaboración. Por esta causa, como sucede con otras instituciones, no puede concluirse la existencia de una línea evolutiva clara en la calidad del tratamiento otorgado a las ordenaciones funcionales. Más bien al contrario, puede percibirse bastante uniformidad con independencia de la cronología de los Planes, en tanto que, salvo casos aislados, cuando se verifica, adopta una forma bastante similar. Esta circunstancia también se manifiesta en aspectos relacionados con el encuadramiento profesional como el acceso al empleo y la promoción profesional.

<sup>33</sup> BOE de 13 de abril de 2007.

<sup>34</sup> BOE de 2 de junio de 2011.

<sup>35</sup> Estas consideraciones toman como base el examen de los siguientes Planes de igualdad: a) Sector privado: Alcatel-Lucent; Badalona Serveis Assistencials; Caixa Penedés; CajaMar; Carrefour; Danone; El Corte Inglés; Grupo Inditex para sus sociedades de fabricación; Hotels International; Iberdrola; Pelayo. b) Sector público: Adif.; Aena; Ayuntamiento de Benavente; Ayuntamiento de Guareña; Ayto. de Zaragoza; Diputación de Cádiz; ENSA; Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana; Metro de Madrid, S.A; Universidad Autónoma de Madrid; Universidad Carlos III.

Por lo tanto, para obtener consideraciones más certeras, habrá que contar con la finalización de la vigencia de cada Plan de igualdad y con la elaboración del correspondiente informe general, en el que deberá ser evaluada la efectividad de las acciones implementadas, según sus repercusiones en la organización, y esperar a contar con una nueva edición del mismo acorde con su trayectoria. En otros casos, habrá de concluir la vigencia del convenio colectivo de aplicación para que la Comisión Negociadora del siguiente convenio revise los contenidos del Plan tras un nuevo diagnóstico de la situación, a fin de concretar qué ejes, objetivos o medidas deberán ser objeto de actuación.

A pesar de todo lo anterior, la observación del tratamiento de la ordenación funcional en los Planes de igualdad permite sugerir ciertas tendencias y la realización de algunas reflexiones. Se pueden resumir, en líneas generales, en la apreciación de propuestas escasas y demasiado sucintas y en la existencia de frecuentes remisiones a la negociación colectiva tanto en el empleo público como en el sector privado. No obstante, aunque esta circunstancia se verifica en no pocos sectores de actividad, hay ejemplos bastante positivos focalizados en algunos ámbitos específicos, como sucede, dentro del sector público, especialmente en el área de las Universidades y en la empresa privada, en áreas como Grandes Superficies de Distribución y Equipos Nucleares.

A grandes trazos, puede decirse que la clasificación profesional es un ítem muy poco visible en los compromisos con la igualdad vertidos en los Planes, no solo respecto de los procesos de gestión de RR.HH. que se llevan a cabo en la propia organización, sino también en su relación con contratas, subcontratas y proveedores. Cuando se incorpora como objetivo, pivota en torno a la garantía genérica de la igualdad de oportunidades y de trato en el encuadramiento profesional, con erradicación de cualquier discriminación existente. Otras veces, su tratamiento tiende a fusionarse con la promoción profesional, siendo contemplada normalmente dentro de la problemática de la necesaria diversificación profesional o incentivación de la movilidad de las trabajadoras a puestos de trabajo y grupos en los que están subrepresentadas y del correspondiente establecimiento de mecanismos de desempate, sobre todo para el acceso a puestos de responsabilidad.

Como se apuntó al principio, el reducido espacio otorgado a estas cuestiones ha de vincularse con el papel primordial que desempeñan los convenios colectivos en la regulación y configuración de las clasificaciones profesionales, y en su ámbito, con los oportunos matices, el peso de las RPT. En este sentido, se debe subrayar la pluralidad de remisiones existentes en áreas de actividad que resultan ser heterogéneas. Algunas previsiones de este tipo llegan al grado de afirmar en el propio Plan que la consecución de la garantía de la igualdad de trato en lo referente a clasificación profesional es cuestión que habrá de asegurarse por convenio colectivo, en vez de propugnar una deseable comunicación entre todas las fuentes para crear sinergias a partir de sus propios roles.

Para la formulación de medidas correctoras y acciones planificadas que sean eficaces es fundamental poseer todos los datos posibles acerca de la estructura funcional existente en la organización: como mínimo, su composición por sexos y la definición y rango de las funciones. En este sentido, es factible encontrar supuestos con un nivel de valoración graduable, tanto en el sector público como en el privado. Normalmente se reconducen al primero de estos aspectos, por ejemplo, mediante el análisis de la distribución de la plantilla por niveles y por grupos de cotización, en detrimento del segundo, mucho más cualitativo. Se suelen centrar en la segregación horizontal y vertical, concluyéndose la subrepresentación de las trabajadoras en determinados grupos y niveles, como se aprecia detalladamente, por ejemplo, en Universidades Públicas, o la ocupación mayoritaria de hombres y mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados o feminizados, según puede constatarse en el sector de la Administración Local. Por el contrario, se pueden localizar ejemplos donde no se aporta dato alguno sobre el diagnóstico en esta materia. Esta omisión puede deberse a razones de oportunidad, como la preferencia por otros temas, considerados más prioritarios o menos onerosos para la organización. Sin embargo, interesa destacar como otra posible causa el inmovilismo todavía imperante en el tratamiento de la cuestión de categorías y grupos profesionales, por la inercia de los propios convenios colectivos y de los instrumentos que resulten de aplicación o, como apuntábamos antes, por la percepción por parte de los sujetos responsables de que, si la organización se ajusta al convenio colectivo o RPT de referencia en esta materia, necesariamente se estará de acuerdo con la legalidad, sin que sea necesaria la realización de más indagaciones acerca de la adecuación de los sistemas de clasificación profesional a los principios de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación basada en el género.

Complementariamente, hay que subrayar la importancia de los indicadores de situación, que, para ser merecedores de una valoración positiva, habrán de ser lo suficientemente desagregados y específicos. En lo que atañe a las clasificaciones profesionales, cuando se han seleccionado herramientas adecuadas para la evaluación y seguimiento de las acciones diseñadas, suelen girar en torno al análisis de los puestos de trabajo; la catalogación de éstos o de las funciones desde un punto de vista objetivo y, finalmente, la necesaria neutralidad del lenguaje utilizado en denominaciones y definiciones.

## 5. BUENAS PRÁCTICAS EN LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En materia de encuadramiento profesional, el criterio determinante para calificar como positiva una medida de acción ha de ser su orientación a la objetividad, ya sea como punto de origen de la elaboración del correspondiente sistema de clasificación profesional, caso de ser necesaria su confección, ya sea a partir de los presupuestos del convenio colectivo o instrumento de referencia, mediante el planteamiento de su revisión y, si corresponde, del rediseño de un marco funcional neutro mediante métodos técnicos. Para la eficacia de su implementación y el logro de resultados efectivos, tanto en el sector público como en el privado<sup>36</sup>, habrá de contar con una buena dinámica, orientada a una serie de vertientes básicas: el estudio diagnóstico; el diseño de medidas de intervención orientadas a la corrección de sesgos; la planificación de acciones; y finalmente, el control de la ejecución y la revisión de resultados.

### 5.1. El estudio diagnóstico

En términos generales, la actuación frente a la desigualdad exige diagnosticar la situación existente, señalar los objetivos a alcanzar y proceder, una vez fijados estos, a la determinación de las intervenciones que ayudarán a conseguirlos. Como puede deducirse, a estos efectos la información acerca de la realidad de la organización desde el enfoque de género es un elemento neurálgico donde seguramente el sector público muestra una mayor sensibilización. Cuando se trata del examen de las clasificaciones profesionales, esta operación debe poseer además algunos rasgos propios, como, entre otros, la inclusión de todas las áreas de negocio o las unidades administrativas correspondientes, las familias de puestos, la modernidad y la exhaustividad. Sólo si se verifican será factible la identificación de los desequilibrios existentes y la selección de las acciones de mejora más adecuadas. Por estas razones, cabe destacar como buena práctica la llamada de atención contenida en las Universidades Públicas, que, aunque de ámbito general, adquiere una lectura especial en una materia como la que nos ocupa. A su tenor, “La carencia de información debe constituir por sí misma un área de mejora a incluir (...) con el objetivo de seguir profundizando en el conocimiento de situaciones que pueden causar desequilibrios de género, de cara a la posterior elaboración de medidas encaminadas a reducir dichos desequilibrios”<sup>37</sup>. Es por ello por lo que, de manera específica,

<sup>36</sup> Estos parámetros han sido aplicado a todos los Planes de igualdad anteriormente enumerados.

<sup>37</sup> Universidad Carlos III.

pueden valorarse positivamente algunas acciones del citado sector<sup>38</sup>, también presentes en otras ramas, como Grandes Superficies de Distribución. En esta línea, son muy adecuadas las actuaciones orientadas a conseguir la “...Desagregación por sexo de los datos elaborados (...), de manera que se genere información que permita el análisis de género, incidiendo en los datos que no se han podido incluir en el diagnóstico...”<sup>39</sup>.

Específicamente, puede localizarse algún supuesto en el que se incorpora al cuerpo del Plan una correcta tabla de distribución por categorías profesionales según sexo, como sucede en el servicio público de Transporte Metropolitano de Viajeros<sup>40</sup>. Igualmente, es factible hallar buena praxis en el estudio diagnóstico en el sector de la Administración Local, a cuyo tenor se realiza un análisis de las categorías incluidas en el convenio colectivo de referencia, apreciándose la “...Masculinización y feminización en algunas categorías profesionales... detectándose una presencia mayoritaria de hombres...” en ciertas categorías del convenio que se mencionan expresamente<sup>41</sup>.

## **5.2. El diseño de medidas de intervención orientadas a la corrección de sesgos**

Las medidas de intervención de tipo genérico son frecuentes en la empresa privada, aunque también existen en el sector público, y se refieren a las condiciones de trabajo en general<sup>42</sup>. Pueden hallarse en sectores tan heterogéneos como los Seguros, Alimentación, Cajas de Ahorros, Equipos Nucleares y Hostelería, dentro de las cuales puede haber margen, algunas veces, lo suficientemente amplio como para sobreentender la referencia a la materia que nos ocupa, que en algunos casos muy valorables llega a tener su propio desarrollo en el cuerpo del Plan. Desde el punto de vista del tratamiento taxativo de las clasificaciones profesionales como objetivo general, hemos de reseñar el caso de las Universidades Públicas, donde es factible localizar la medida consistente en “...Promover la igualdad en la clasificación profesional y en el sistema de clasificación”<sup>43</sup>, que indudablemente ha de calificarse como buena praxis. Esta acción se puede orientar a la consecución de otros objetivos generales concatenados, como los señalados en la Administración Local, encaminados a “Favorecer el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones, categorías y funciones”<sup>44</sup>.

<sup>38</sup> Por ejemplo, Diputación de Cádiz.

<sup>39</sup> Igualmente, El Corte Inglés.

<sup>40</sup> Metro de Madrid, S.A.

<sup>41</sup> Ayuntamiento de Benavente.

<sup>42</sup> Pelayo. En la misma tendencia, Caixa Penedés, Hotels International. Dentro de la empresa pública, ENSA.

<sup>43</sup> Universidad Autónoma de Madrid.

<sup>44</sup> Ayuntamiento de Guareña.

Por su parte, las actuaciones detectadas que han de calificarse como modelo de acción específica se enclavan tanto en el sector privado como en el área de lo público. Dentro de esta tendencia se pueden citar las medidas que consisten en el análisis y valoración del sistema de clasificación profesional vigente en la organización, "...adaptándolo a los principios de igualdad de oportunidades...", como se contiene dentro del Sector Seguros<sup>45</sup>. En términos parecidos, en el área de Universidades se especifica como medida la "...Revisión de la definición de los puestos de trabajo para garantizar su neutralidad y transparencia...."<sup>46</sup>. En esta misma línea, se propone como objetivo "Disponer de descripciones de puestos de trabajo (DPT) completamente neutras", como ocurre, por ejemplo, en el sector de la Hostelería<sup>47</sup>. Como matización de lo anterior, es muy favorable desde el punto de vista técnico la propuesta orientada a conseguir en la actividad de Cajas de Ahorros "...una descripción de los perfiles profesionales, requisitos, competencias y funciones de todas las categorías profesionales (...) asegurando criterios objetivos y neutros", vinculable a las prácticas de selección, promoción y desarrollo profesional<sup>48</sup>. Análogamente, como muestra de buena praxis, se introduce también en el antecitado sector de la Hostelería la necesidad de "Elaborar DPTs incorporando competencias y conocimientos para cada puesto"<sup>49</sup>. También en Universidades Públicas se hallan ejemplos de esta tendencia, como la acción consistente en "b) Eliminar, de los requisitos o criterios determinantes en la clasificación de los grupos profesionales, todo elemento que pueda inducir a discriminación directa o indirecta"<sup>50</sup>. Igualmente, con presencia en sectores tan heterogéneos como la Hostelería y la Energía, puede ponderarse la revisión de "...la denominación y la descripción de los puestos de trabajo y de competencias profesionales utilizando un lenguaje neutro..."<sup>51</sup>; o, como sucede en empresas públicas de Transporte de Viajeros y de Infraestructuras Ferroviarias, al menos el control y erradicación de la expresión en femenino de las ocupaciones<sup>52</sup>, de manera que sea factible "...avanzar hacia definiciones genéricas de las categorías..."<sup>53</sup>.

<sup>45</sup> Pelayo; Danone. También ENSA.

<sup>46</sup> Universidad Carlos III.

<sup>47</sup> Hotels International.

<sup>48</sup> CajaMar. En línea similar, Alcatel-Lucent y ENSA.

<sup>49</sup> Hotels International.

<sup>50</sup> Universidad Autónoma de Madrid.

<sup>51</sup> Iberdrola; Hotels International.

<sup>52</sup> Como sucede en Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana, donde con el objetivo de catalogación y valoración de puestos de trabajo con criterios no discriminatorios, se establece que las denominaciones de las categorías contenidas en el acuerdo de clasificación profesional de 21 de julio de 2005, incluirán, en su caso, su forma femenina.

<sup>53</sup> Adif.

No puede dejar de mencionarse la práctica localizada en la Industria de Equipos Nucleares<sup>54</sup>, donde se propone el recurso a sistemas técnicos de valoración de puestos y encuadramiento en los siguientes términos: "...Clasificación y Promoción Profesional. I. Objetivo Perseguido: «Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa». II. Normativa de referencia: Art. 22 y 24 del Estatuto de los Trabajadores. III. Medidas ya implantadas (...) un sistema de Clasificación Profesional estructurado en Grupos Funcionales, Niveles de Calificación y Puestos de Trabajo. En concreto se compone de: 3 Grupos funcionales: técnicos/as, empleados/as y operarios/as. 5 Niveles de Calificación. 29 Puestos de Trabajo. La conjunción de estos conceptos determina la clasificación organizativa de cada trabajador/a y su correspondiente nivel retributivo. De acuerdo a lo establecido en el artículo 12 y siguientes del Convenio Colectivo (...) el personal que preste sus servicios en la Empresa, con independencia de su sexo, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa (...). Al objeto de encuadrar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa en esta Organización de Grupos, Niveles y Puestos, (se) (...) implantó en el año 1997 un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo desarrollado por una consultora externa.”

En el plano de las medidas de tipo preventivo resultan valorables las acciones previstas en el área de la empresa pública dedicada al Transporte de Viajeros, en el sentido de que "...En el caso de creación de una nueva categoría, la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requerimientos de acceso serán valorados por la Comisión de Igualdad de Oportunidades antes del acuerdo definitivo con el único fin de constatar que ninguno de estos elementos introduce alguna discriminación por razón de sexo"<sup>55</sup>.

Finalmente, al lado de los ejemplos anteriores, no puede obviarse la imprescindible sensibilización del personal de la empresa — tanto la plantilla como específicamente el área responsable de gestionar la dinámica de las acciones —, acerca de la neutralidad en las clasificaciones profesionales. Es el supuesto de un sector tan feminizado como Grandes Superficies de Distribución, donde se introduce la previsión de "Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado

<sup>54</sup> ENSA.

<sup>55</sup> Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana.



con la organización de la empresa; RR.HH., personal directivo, mandos, personal técnico y de gestión de equipos para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres u hombres en la selección, clasificación...”<sup>56</sup>. En lo que atañe al empleo público, aunque posee carácter genérico, es especialmente oportuna la previsión en la que se concluye que “...no es cuestión de sensibilidad personal con la discriminación por razón de sexo, sino que se trata de competencias profesionales que necesariamente han de incorporarse al perfil de los y las profesionales municipales...”, como se aprecia dentro del área de la Administración Local<sup>57</sup>.

### 5.3. La planificación de las acciones

En relación con lo anterior y aunque son consideraciones de tipo general, se debe destacar como buena praxis aquellos casos en los que se establecen planificaciones temporales realistas, extensivas a las medidas de evaluación y seguimiento del Plan, localizables tanto en el sector privado como en el público. En este sentido, merece una valoración positiva la inclusión del correspondiente calendario para la ejecución de acciones, como en el caso del sector Seguros<sup>58</sup>. En algún supuesto además, se prevén fechas taxativas de ejecución, como sucede en Grandes Superficies de Distribución<sup>59</sup>, así como la frecuencia de las reuniones de evaluación y seguimiento. Por ejemplo, es muy adecuada la actuación donde se señala que “Finalizada la vigencia del Convenio colectivo, la Comisión Negociadora del siguiente convenio revisará los contenidos del Plan de igualdad, tras un nuevo diagnóstico de la situación, a fin de concretar en el siguiente convenio qué medidas, objetivos o áreas deberán ser objeto de actuación”, como ocurre en el área de la empresa pública dedicada al Transporte de Viajeros, aunque también pueden citarse otros casos como el de la Industria Textil y de la Confección<sup>60</sup>. El calendario habrá de ser lo más riguroso posible, según se ejemplifica en las actividades de Servicios Asistenciales y en Seguros<sup>61</sup>, subdividido, en su caso, en periodos de planificación que atiendan a los diversos ámbitos de actuación, tales como los diferentes centros de trabajo, categorías y descripción de los puestos.

<sup>56</sup> Carrefour.

<sup>57</sup> Ayuntamiento de Zaragoza.

<sup>58</sup> Pelayo.

<sup>59</sup> Carrefour.

<sup>60</sup> Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana. De forma similar, Grupo Inditex para sus sociedades de fabricación.

<sup>61</sup> Por ejemplo, Badalona Serveis Assistencials y Pelayo.

Análogamente, desde el punto de vista de la necesaria conexión que debe existir entre los sujetos ejecutores de la medida y los responsables de la implementación del Plan, constituye una práctica imprescindible “Informar a la Comisión de Seguimiento y al Comité (...) de la evolución de la clasificación profesional de la plantilla por sexo”, como acertadamente se prevé en el sector de Grandes Superficies de Distribución<sup>62</sup>.

#### **5.4. El control de la ejecución y la revisión de resultados**

Por último, hay que subrayar la importancia de los indicadores de situación de cara al seguimiento del Plan, reflejada acertadamente en áreas de actividad muy dispares aunque con predominio de la empresa privada. Como muestra puede mencionarse lo previsto en el sector de Grandes Superficies de Distribución, donde se opta por el control de la “Distribución de la plantilla por sexos y puestos de trabajo”<sup>63</sup>. También puede destacarse algún supuesto, como el sector de Servicios Asistenciales, en el que se establecen “Indicadores de Lenguaje no sexista”, referidos a las denominaciones funcionales, con el control del “...Nº de puestos de trabajo y % de la estructura organizativa clasificados sin criterios discriminatorios”<sup>64</sup>. En particular, resulta especialmente valorable la opción que consiste en controlar los elementos de la descripción de puestos revisados y/o modificados por su carácter sexista, como se aprecia en Cajas de Ahorros y en Servicios Asistenciales<sup>65</sup>. Análogamente, en el sector de la Hostelería se instrumenta como indicador el “Número de descripciones de puestos de trabajo elaboradas y revisadas sobre el nº total de puestos”<sup>66</sup>.

## **6. CONCLUSIONES**

Puede concluirse que el sesgo en los sistemas de clasificación profesional y figuras homólogas, como las RPT, es una de las causas subyacentes en la situación de inferioridad laboral de las mujeres, como demuestran, entre otras evidencias, las intervenciones normativas y jurisprudenciales que se han reseñado. Aunque las relaciones de empleo público poseen singularidades respecto de las desarrolladas en el ámbito del sector privado, estas parecen diluirse cuando se aborda una problemática como la que se ha examinado, siendo factible un análisis paralelo como el que se ha verificado en el presente estudio.

<sup>62</sup> Carrefour.

<sup>63</sup> De nuevo, Carrefour.

<sup>64</sup> Badalona Serveis Assistencials.

<sup>65</sup> CajaMar y Badalona Serveis Assistencials.

<sup>66</sup> Hotels International.

A la vista de los resultados arrojados por el examen de las mencionadas referencias y de los Planes de igualdad seleccionados, pertenecientes tanto a la empresa privada como al sector público, pueden realizarse dos tipos de consideraciones acerca de los sistemas de clasificación profesional como materia propia de los mismos:

a) Desde un punto de vista sustantivo, puede afirmarse que el tratamiento de los sistemas de ordenación profesional se viene reflejando en el diagnóstico de situación; en algunos compromisos generales y declaraciones de objetivos; y, más concretamente, en las actuaciones orientadas al necesario análisis técnico de los puestos; la catalogación de éstos y de las funciones; y la imprescindible neutralidad del lenguaje utilizado en denominaciones y definiciones funcionales. Igualmente puede reseñarse la existencia de fórmulas de seguimiento y evaluación de las medidas programadas.

b) Desde una óptica cualitativa, la reflexión se puede resumir, en líneas generales, en la apreciación de propuestas escasas y demasiado sucintas y en la existencia de frecuentes remisiones, tanto en el empleo público como en el sector privado. Puede afirmarse que la dedicación que muestran los Planes de igualdad a las clasificaciones profesionales carece de la amplitud, intensidad y exhaustividad que requiere una materia de esta naturaleza. Esta circunstancia puede deberse a diferentes motivos. Entre ellos habría que destacar en primer término el desconocimiento del papel que juegan los sistemas de ordenación funcional a la hora de erradicar no solo las discriminaciones directas, sino las indirectas, originadas por el impacto negativo que una estructura funcional sesgada puede producir en los derechos de las trabajadoras. Esta afirmación puede fundamentarse en el hecho de que, en muchas ocasiones, cuando la cuestión atrae la atención de las correspondientes Comisiones de Elaboración, lo hace como tema secundario. Igualmente, es factible afirmar, en segundo lugar, que el grado de calidad del tratamiento de la figura también puede obedecer al papel protagonista que tradicionalmente vienen desempeñando los convenios colectivos o los acuerdos correspondientes en el diseño y establecimiento de las ordenaciones funcionales. Esta circunstancia hace que decaiga su análisis en los Planes, puesto que, al cabo, la inclusión de esta materia en los mismos es facultativa, tal y como se prevé en la LOIEMH, hecho que, unido a lo anterior, seguramente desvirtúa la funcionalidad de estas herramientas. Finalmente, interesa destacar como otra posible causa, muy relacionada con las ya explicadas, la eventual percepción por parte de los sujetos responsables de que, si la organización se ajusta al convenio colectivo o RPT de referencia, automáticamente se estará de acuerdo con la legalidad, sin que sea necesaria la realización de más indagaciones acerca de la adecuación de los sistemas de clasificación profesional a los principios de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación

basada en el género. Como puede deducirse, la formación específica de las personas implicadas resulta imprescindible para evitar este tipo de razonamientos. Junto a ello, la correcta ejecución de la labor de diagnóstico se revela indispensable para que el rigor de los datos y su adecuada ponderación ayuden a desmontar los juicios de valor y permitan la adopción de las medidas correspondientes.