



UGT  



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

EKONOMIA, LAN ETA
ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
TRABAJO Y EMPLEO

LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

FASE DE NEGOCIACIÓN

ÍNDICE

Reglamento de la comisión negociadora del plan de igualdad	1
Formación en igualdad de la Comisión Negociadora del Plan	3
Compromiso de la empresa o institución con la igualdad	3
Claves para realizar el diagnóstico del plan de igualdad	3
Propuesta metodológica para el análisis de los datos cuantitativos a través de indicadores de género	4
Cómo debemos realizar el análisis de los datos	5
Escuchar a las personas trabajadoras. Análisis cualitativo	7
Claves para valorar el Registro Retributivo	7
Claves para la valoración de puestos de trabajo de la Guía Oficial del Instituto de las Mujeres	11
Diseño y negociación de medidas de acción positiva en el plan de igualdad	11
Diseño de las medidas del plan de igualdad	12
Preguntas clave durante la negociación	23
ANEXOS:	26

ANEXO I.



En esta guía se da la información necesaria para llevar a cabo la fase de negociación del Plan de Igualdad.

Una vez constituida la Comisión negociadora se procederá a comenzar con el proceso de negociación propiamente dicho. Toda negociación tiene sus reglas de funcionamiento. Por eso es tan importante aprobar un documento donde las partes se ponen de acuerdo tanto en cómo se va a llevar el proceso, como en los deberes y responsabilidades de cada parte, así como el procedimiento de las reuniones, las materias a tratar, o cómo se van a resolver los conflictos. Este documento es el reglamento de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La información que aquí se da respecto a los reglamentos de funcionamiento de las comisiones negociadoras ha sido confeccionada después de un largo recorrido negociando planes de igualdad.

Es importante que en el reglamento se incluya la metodología de análisis de los datos del diagnóstico y se haga constar que las horas de estudio y elaboración del Plan, reuniones de preparación y reuniones de negociación sean horas laborables que no forman parte del crédito sindical.

Por otro lado, es importante que se nos facilite, por parte de la empresa u organización, la entrada a los centros de trabajo para consultar, comunicar o intercambiar opiniones con la plantilla.

Antes de firmar el acta, o al mismo tiempo que se firma el acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, debemos firmar el reglamento, ya que es el marco del que nos vamos a dotar para gestionar las distintas situaciones que nos podamos encontrar. Por ejemplo, al establecer un tiempo de dos meses para recibir la información por parte de la empresa o institución, nos estamos asegurando de que la preparación del plan no se alargue innecesariamente.

Por otra parte, el considerar las horas de preparación del plan como horas efectivas de trabajo, se garantiza que se dedique el tiempo necesario para analizar los datos y tomar decisiones con la rigurosidad que se requiere y el reconocimiento de la dedicación de la representación de las personas trabajadoras que participan.

Respecto a cómo se materializa el permiso para las horas que la representación legal de las personas trabajadoras dedica al plan, es un problema que no afrontan quienes tienen una liberación a tiempo completo pero que sí tienen las compañeras delegadas y los compañeros delegados. En este caso, se informará a la empresa de las horas que se han empleado en las reuniones previas o en el análisis de los datos o consultas con el conjunto de personas trabajadoras. Normalmente, la empresa o la institución aceptan la comunicación por escrito. Si el tiempo de trabajo en el plan de igualdad supone desajustes en la organización del trabajo ordinario (por ejemplo, es necesario que le sustituya otra persona en su puesto de trabajo, porque no puede quedar vacante, por ejemplo, en un puesto de enfermería, residencias, etc.) es necesario avisar con tiempo a Recursos Humanos para cubrir las funciones que desempeña la persona delegada sindical. En ocasiones, lo más eficaz es comunicar el día en que se van a realizar las reuniones y el trabajo de análisis, y pedir la jornada completa para no ocasionar interrupciones en el espacio laboral.

Las horas de preparación del Plan y de reuniones son un derecho de las personas trabajadoras. El hecho de que necesiten este tiempo, no se debe resolver por parte de la empresa haciendo que otras personas asuman el trabajo que la delegada o delegado no puede atender. Se tienen que tratar como una suplencia que hay que cubrir como se hace en otras circunstancias, como por ejemplo por un permiso o baja de una persona trabajadora. Esto es importante, ya que si no se realiza así podemos crear un malestar en el resto de compañeros y compañeras.

Otro de los puntos importantes del reglamento es que la metodología de trabajo se debe negociar con la Comisión, así como los datos que la empresa o institución deben entregar a la Comisión negociadora. Imaginemos que para la realización del diagnóstico, no nos ofrecen datos diferenciados en porcentajes de mujeres y hombres en cada materia, o que no aportan datos de una materia concreta por no disponer de ellos. La negociación de la metodología del análisis de datos hace posible que podamos requerir toda la información que sea necesaria, dentro de un contexto de racionalidad.

Por último, es importante señalar que el deber de negociar de buena fe es esencial, no solo para el diseño del diagnóstico y las medidas del plan de igualdad, sino también para su aplicación. En este punto, es conveniente que la parte social actúe de forma conjunta, consensuando las decisiones antes de ir a la Comisión negociadora.

Pocas veces se llega al extremo de votar, en cuyo caso, habría que tener en cuenta la proporcionalidad de representación de cada sindicato. Lo más eficaz siempre es actuar desde el consenso y con una sola voz. De esta forma, la defensa de los derechos de igualdad de las trabajadoras y los trabajadores se puede defender y hacer avanzar de forma firme en ello.

FORMACIÓN EN IGUALDAD DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN

Es conveniente que para la negociación y el diseño del plan de igualdad todas las personas que forman parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tengan una formación adecuada en esta materia. Aun contando con asesoramiento externo, la formación es necesaria para poder aplicar criterios de análisis, gestión y diseño del plan.

Esta formación debe ser realizada por todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora. La empresa, organización o institución es quien debe contratar esta formación. Se aconseja un mínimo de 20 horas que deben ser realizadas dentro del horario laboral.

COMPROMISO DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN CON LA IGUALDAD

La empresa u organismo que va a negociar el plan de igualdad debe comunicar por escrito al conjunto de personas trabajadoras su compromiso con la política corporativa y de Recursos Humanos, así como el inicio de la negociación del plan de igualdad, siguiendo lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este compromiso puede hacerse efectivo antes de constituir la Comisión

Negociadora del Plan de Igualdad, pero la mayoría de las veces se realiza posteriormente. En este caso, es importante solicitar a la dirección que en la carta que redacten de compromiso, incluyan los correos electrónicos de las personas que componen la parte social, con el objetivo de poder intercambiar información sobre el tema que nos ocupa. En el Anexo se adjunta un ejemplo de escrito.

CLAVES PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para elaborar el diagnóstico del plan de igualdad, las empresas o entidades deben cumplir con la obligación de facilitar todos los datos e información necesarios para elaborar el plan de igualdad. Dichos datos deben reflejar la situación real y actual de las mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico tiene que permitir obtener información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deban

aplicarse para alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Las materias que debemos incluir en el diagnóstico son las siguientes:

Como determina el artículo 7.1 del RD 901/2020:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y de acuerdo al Anexo del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, entre las que se incluyen medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, el sistema de trabajo y teletrabajo, el número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por la empresa, entre otras.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se recomienda incluir:

k) Violencia de género, violencias machistas.

j) Imagen y comunicación.

PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL ANÁLISIS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS A TRAVÉS DE INDICADORES DE GÉNERO

Los indicadores de género son medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones en un contexto socio-histórico. En los Planes de Igualdad utilizaremos los indicadores para realizar el análisis de los datos cuantitativos, con el fin de evidenciar, caracterizar y cuantificar las desigualdades que pueden existir entre mujeres y hombres. Los indicadores nos ayudarán a describir la situación y posición de las mujeres con relación a los hombres.

Es deseable que la información esté desagregada por sexo y centro de trabajo con el porcentaje de plantilla por género, jornada de trabajo, salario, antigüedad, movimientos de personal, causas de baja, realización de formación, promociones. Corresponde a la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad negociar los resultados. Pero en la presentación de los

datos, la empresa o entidad debe aportar su argumentación sobre las diferencias que aparecen en las distintas variables, de forma que completen la información cuantitativa con un análisis que ayude a realizar una correcta lectura de los datos.

Es necesaria la realización de una segunda fase de análisis en la que se interpreten esos datos con el objeto de identificar, en palabras de la propia normativa al respecto: “obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres” (art. 7 RD 901/2020).

Además, como el diagnóstico es la base sobre la que se diseña el Plan (que, como sabemos, debe incorporar medidas evaluables para corregir las discriminaciones detectadas), la tarea de diagnosis debería implicar un análisis de cuáles son las posibles causas de dichas disfunciones, pues sólo si se conoce el motivo de un determi-

nado síntoma y se identifica la patología, se puede acertar con el tratamiento. A este respecto conviene aclarar que el objeto del diagnóstico no sólo trata de detectarlas prácticas que suponen una discriminación directa para las mujeres, sino también las prácticas que constituyan una discriminación indirecta, en las que lo verdaderamente relevante es el resultado adverso, al margen de la intencionalidad de la empresa.

Algunos datos que debemos tener en cuenta en la valoración del diagnóstico son:

a) Si se trata de una empresa muy feminizada o masculinizada, contextualizarla en el sector de trabajo y comparar los resultados con el tanto por ciento de mujeres y hombres que trabajan en el mismo.etc. La información debe presentarse de forma clara y sistemática, con observaciones por parte de la empresa que posteriormente deberán ser analizadas por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Para que los datos del diagnóstico nos permitan analizar la realidad de hombres y mujeres, tanto en el momento de la realización del plan como en el seguimiento posterior, proponemos la utilización de indicadores absolutos y relativos con los que obtendremos el índice de distribución, índice de concentración, índice de feminización y la brecha de género:

a) Índice de distribución.

Permite conocer la representación por género en la categoría seleccionada. Diferencia cuantitativamente ente el porcentaje de hombres y mujeres para una misma categoría de análisis. Se considera equilibrado cuando el baremo de representación de hombres y de mujeres se encuentra comprendido entre el 40% y el 60%. Cuando el índice de distribución de uno de los géneros supera el 60%, existirá una situación de sobrerrepresentación; por el contrario, cuando el índice de distribución no alcanza el 40% existirá subrepresentación de alguno de los géneros.

¿Cómo se define? % de un género con relación al otro.

¿Cómo se calcula? Dividiendo:

> nº de mujeres en una categoría / el total de esa categoría.

> nº de hombres en una categoría / el total de esa categoría.

¿Cómo se interpreta?

> (+) Da información Intergénero: Útil para ver las diferencias entre los géneros en una categoría (relaciones de género).

> (-) No aporta información sobre la distribución global.

b) Índice de concentración.

Permite conocer cuantitativamente cómo se distribuyen cada uno de los géneros respecto a sí mismos en las diferentes variables que pueden ofrecer una misma categoría de análisis.

c) Índice de feminización (IFEM).

Refleja la representación de las mujeres en relación con los hombres en cada una de las variables. Se calcula dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres.

- Ifem=1 muestra la equidad.

- Ifem<1 muestra infra-representación de las mujeres.

- Ifem> 1 muestra feminización.

d) Brecha de género.

Indica en puntos porcentuales la magnitud de las desigualdades entre los géneros. Cuanto menor sea la brecha, más cerca estaremos de la igualdad. Un valor positivo de brecha de género señala que la diferencia es favorable a las mujeres mientras que un valor negativo hace referencia a una ventaja de los hombres. La brecha de género se calcula restando los porcentajes de mujeres al porcentaje de hombres.

CÓMO DEBEMOS REALIZAR EL ANÁLISIS DE LOS DATOS

Corresponde a la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad negociar los resultados. Pero en la presentación de los datos, la empresa o entidad debe aportar su argumentación sobre las diferencias que aparecen en las distintas variables, de forma que completen la información cuantitativa con un análisis que ayude a realizar una correcta lectura de los datos.

Es necesaria la realización de una segunda fase de análisis en la que se interpreten esos datos con el objeto de identificar, en palabras de la propia normativa al respecto: “obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres” (art. 7 RD 901/2020).

Además, como el diagnóstico es la base sobre la que se diseña el Plan (que, como sabemos, debe incorporar medidas evaluables para corregir las discriminaciones detectadas), la tarea de diagnosis debería implicar un análisis de cuáles son las posibles causas de dichas disfunciones, pues sólo si se conoce el motivo de un determinado síntoma y se identifica la patología, se puede acertar con el tratamiento. A este respecto conviene aclarar que el objeto del diagnóstico no sólo trata de detectarlas prácticas que suponen una discriminación directa para las mujeres, sino también las prácticas que constituyan una discriminación indirecta, en las que lo verdaderamente relevante es el resultado adverso, al margen de la intencionalidad de la empresa.

Algunos datos que debemos tener en cuenta en la valoración del diagnóstico son:

a) Si se trata de una empresa muy feminizada o masculinizada, contextualizarla en

el sector de trabajo y comparar los resultados con el tanto por ciento de mujeres y hombres que trabajan en el mismo.

b) Si mujeres o hombres se concentran en determinadas áreas de ocupación enmarcadas por estereotipos de género.

c) Si existe equilibrio de mujeres y hombres en los puestos de dirección.

d) Si hay desequilibrio entre el nivel formativo y los distintos puestos de trabajo y cómo afecta a las mujeres.

e) Identificar los porcentajes de mujeres y hombres en la contratación indefinida y temporal.

f) Identificar porcentajes sobre la distribución de la jornada (completa o parcial, continua o partida).

g) Turnos de trabajo.

h) Necesidades de corresponsabilidad: Detectar quién asume más responsabilidades de cuidados y una posible incidencia en relación con el puesto de trabajo desempeñado, si existe valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, etc.

i) Comprobar la forma en que se determina la retribución y si esta responde a criterios objetivos y garantiza la igualdad retributiva.

j) Las diferencias retributivas de hombres y mujeres para puestos de igual valor.

k) Objetividad de los criterios para definir y/o asignar complementos salariales.

l) Otros.

ESCUCHAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS. ANÁLISIS CUALITATIVO

Uno de los pasos fundamentales tanto en la realización del diagnóstico como en el propio Plan de Igualdad, es la participación activa de las trabajadoras y trabajadores, así como de los distintos equipos de dirección de la empresa/entidad y la representación legal de las personas trabajadoras.

Con la información cualitativa que nos aporten podremos completar las situaciones de discriminación, percepción sobre las situaciones que dificultan la igualdad y si conocen las medidas en relación a la igualdad que existen en la entidad o empresa.

La recogida de información cualitativa se puede realizar por medio de:

- a) Cuestionarios generales (tienen que haberlos cumplimentado como mínimo un 60 por ciento de la plantilla).
- b) Cuestionarios a trabajadores y trabajadoras.
- c) Cuestionario a equipos directivos y Recursos Humanos.
- d) Cuestionario a la representación legal de las personas trabajadoras.
- e) Asambleas que puede realizar la representación legal de las personas trabajadoras.
- f) Grupos de trabajo.

CLAVES PARA VALORAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO

El Registro Retributivo debe ser elaborado por la empresa o por la Administración Pública en un documento con los datos desagregados por género y promediados y lo deben elaborar todas las empresas, no solo las obligadas a negociar un Plan de Igualdad.

Las empresas muy pequeñas suelen utilizar la guía publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad. En aquellas en las que tienen una plantilla numerosa suelen solicitar a una asesoría o empresa especializada que lo elabore.

No podemos olvidar que el registro puede ser negociado con la Comisión que diseña el Plan de Igualdad, no hay obligación de negociar este registro, pero sí de entregarlo a la representación legal de las personas trabajadoras diez días antes de darlo por concluido, por lo que si entendemos que faltan datos (por ejemplo, no están incluidos los complementos o algunos puestos de trabajo) o la información resulta poco transparente, podemos solicitar aclaraciones y rectificaciones sobre el documento.



Una vez se han incorporado las aportaciones de la representación legal de las personas trabajadoras por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el registro se incorpora al diagnóstico del Plan de Igualdad.

Las principales **claves para valorar el Registro Retributivo** son las siguientes:

a) Conocer el formato en el que se nos van a presentar los datos:

Como se ha mencionado anteriormente, existe una herramienta consensuada por los Ministerios de Trabajo, de Igualdad, CEOE y CEPYME, CCOO y UGT para realizar el registro, pero las empresas no están obligadas a utilizarla. Lo importante es que el documento contemple la información necesaria para el registro retributi-

vo. Es importante que el documento que nos presenten del registro garantice su autenticidad, como la firma digital del documento, y el sello que nos permita ver la fecha en la que se ha realizado el registro.

b) Comprobar que están todos los datos del registro retributivo desagregados por géneros y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo igual o de igual valor:

Datos desagregados por género de:

1. Salarios.
2. Complementos salariales.
3. Percepciones extrasalariales.
4. Retribuciones totales.
5. La media aritmética y la mediana de cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional,

nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aritmética, así como de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.

6. Número total de personas trabajadoras.

7. Número total de mujeres trabajadoras / Número total de hombres trabajadores.

En casi todas las formaciones y consultas que recibimos, debemos insistir en la importancia de entender que el Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva son herramientas independientes, aunque interrelacionadas. Todas las empresas españolas están obligadas a tener un Registro Retributivo. Las empresas con Plan de Igualdad están obligadas también a tener una Auditoría Retributiva.

El Registro Retributivo, si bien forma parte del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva, corresponde a la comisión negociadora del plan de igualdad la elaboración del diagnóstico de las condiciones de trabajo, incluido el diagnóstico negociado de la auditoría retributiva, tal y como establece el artículo 46.2 de la LOI, así como la elaboración del plan de actuación. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a conocer la información íntegra del Registro Retributivo.

La Comisión negociadora tendrá acceso a la información de la Auditoría Retributiva y, por tanto, también al Registro Retributivo.

Existe una Guía para realizar las Auditorías Retributivas consensuada por los Ministerios de Trabajo y de Igualdad, CEOE y CEPYME, CCOO y UGT.

c) Comprobar la brecha salarial:

Como ya se ha expuesto en anteriores apartados, la brecha salarial se obtiene

después de calcular la media y mediana de las percepciones de hombres y de mujeres. Con estos datos se deduce la brecha salarial, como diferencia porcentual entre la retribución media y la mediana de las mujeres con respecto de los hombres mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Retribución media H} - \text{Retribución media M})}{\text{Retribución media de H}} \times 100\%$$

> Un valor positivo es cuando la retribución media y la mediana de las mujeres es inferior a la retribución media y la retribución mediana de los hombres.

> Un valor negativo es cuando la retribución media y la mediana de las mujeres es superior a la retribución media y mediana de los hombres.

Recuerda que:

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, todo ello desagregado por sexo y distribuido conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

El cálculo de la media aritmética y la mediana deberá realizarse comparando las retribuciones de las mujeres con respecto a los hombres y las de los hombres con respecto a las mujeres.

d) Si existe brecha salarial (previstas en los artículos 28.3 del ET y 6b del RD902/2020), solicitar información que justifique y aclare a qué se deben las diferencias:

Las empresas y las administraciones públicas están obligadas a justificar las diferencias salariales cuando los valores resultantes del cálculo de la media aritmética o la mediana sean iguales o superiores al 25%. Sin embargo, como explicábamos anteriormente, desde la parte social podemos solicitar información cuando exista una brecha que consideremos significativa. Es importante hacer este apunte, porque a nuestro juicio, no debe normalizarse una brecha salarial de género aun siendo inferior al 25%. Y es importante analizar las causas de la desigualdad.

Por otra parte, es necesario que analicemos cada una de las variables que se presentan en el registro, para poder detectar en qué se concretan las diferencias, y si estas son debidas a datos objetivos o nos encontramos ante una discriminación indirecta.

Es necesario recordar una vez más que todos los elementos que conforman el diagnóstico tienen que ser negociados por la empresa con la representación legal de las personas trabajadoras, por lo que es nuestro deber solicitar la información que creamos necesaria siempre que se respete la confidencialidad de los datos personales.

La negociación de buena fe implica llegar a acuerdos siempre que las dos partes estén conformes con el resultado.

Una vez aceptado el Registro Retributivo y su justificación (siempre que sea necesario) la representación legal de las personas trabajadoras presentes en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad firmaremos el documento como parte del diagnóstico del Plan.

Recuerda que:

Las diferencias de retribución entre mujeres y hombres pueden reflejar en parte diferencias objetivas relacionadas con las características individuales (edad, nivel de educación, experiencia adquirida) y con el empleo (profesión, tipo de contrato o condiciones laborales) o la empresa (sector de actividad o tamaño). Sin embargo, las diferencias objetivas no bastan para explicar por sí mismas las diferencias retributivas. Existen otras causas, como barreras económicas, estructurales, sociales, culturales, que funcionan con sesgos estereotipados frenando la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

CLAVES PARA LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA GUÍA OFICIAL DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES

La empresa elabora la valoración de puestos de trabajo de acuerdo con lo que especifica el Real Decreto 902/2020. Para ello, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, UGT y CCOO, CEOE y CEPYME, en colaboración con personas expertas, han elaborado una Herramienta para la valoración de puestos de trabajo y su guía de uso, basada en el método de factores.

La norma no obliga a utilizar la guía oficial, que se ha realizado con el método de comparación de factores (es decir, la empresa puede utilizar cualquier otro

método de valoración). En nuestra opinión, la guía oficial es idónea para la valoración de puestos teniendo en cuenta los sesgos de género, por lo que, en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuando se negocie el método, es importante señalar esta opción.

¡También es importante señalar que, aunque es obligación de la empresa presentar el documento de valoración, en la propia guía del Instituto de las Mujeres se indica que “el proceso de la valoración de puestos de trabajo se entiende enriquecido cuando participan la representación legal y sindical de las personas trabajadoras”.

DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN EL PLAN DE IGUALDAD

La eficacia del Plan de Igualdad se ve reflejada en la adopción de medidas concretas que corrijan las situaciones de discriminación que han quedado reflejadas en el diagnóstico.

Es importante que las medidas que diseñemos estén hechas a medida de cada empresa u organismo. Con esto queremos aclarar que no nos vale con aplicar medidas estándar para todos los planes. Podemos tener como referencia una batería de medidas que ya hemos comprobado que son eficaces en otros planes de igualdad, pero siempre habrá un trabajo de adaptación a la realidad que hemos analizado en el diagnóstico. Un ejemplo que nos puede ayudar a comprender esta situación es cuando pensamos en un traje a medida: posiblemente elijamos un modelo que ya está diseñado, pero tendremos que adaptarlo a nuestra altura y forma para que nos quede bien, el traje puede tener múltiples

arreglos y cambios, hasta conseguir el resultado que queremos. De la misma forma, las medidas en los planes de igualdad deben diseñarse desde los parámetros de cada empresa o entidad. No podemos aplicar las mismas medidas a una Organización de Cooperación al Desarrollo con personas expatriadas, que a una residencia de personas mayores con una plantilla muy feminizada que además requiere una presencia física, que a una empresa de investigación médica en la que el trabajo se realiza básicamente a través de la tecnología, por lo que gran parte puede hacerse digitalmente.

Cada Plan conlleva negociar medidas adecuadas a cada una de áreas que se han designado en el diagnóstico, aunque siempre nos ayudará tener una clasificación como referencia que nos puede aportar un abanico de buenas prácticas.

DISEÑO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas deben estar orientadas a remover los obstáculos que crean situaciones de discriminación. Para formularlas debemos partir del resultado del diagnóstico en las siguientes materias:

Como determina el artículo 7.1 del RD 901/2020:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Podemos incluir:

10. Comunicación y lenguaje.
11. Violencia de género/violencias machistas.
12. Salud laboral.



El número de medidas de cada una de las materias no es cerrado. A modo de orientación planteamos más de cuatro medidas por cada una de las materias. Por otra parte, hay que señalar que las medidas son acciones que implican un resultado concreto, lo cual conlleva gastos personales y materiales.

Las medidas se definen partiendo del objetivo que queremos conseguir para posteriormente concretar la acción, indicadores de resultados, indicadores de evaluación, personas responsables, tiempo de realización, y presupuesto.

a) Elementos de las medidas

> Área de actuación:

Las medidas deben agruparse en las distintas materias de forma que tengamos una visión coherente de las distintas acciones que se van a realizar.

> Medidas:

Hacen referencia a las acciones concretas, por ejemplo: Impartición de formación / Protocolo de selección de personal con criterios transparentes y objetivos / Diseño de un plan de carrera o política de promoción de personal.

> Objetivos:

Resultados esperados para cada medida del plan de igualdad, que se esperan alcanzar en un plazo específico de tiempo.

> Descripción detallada de cada medida:

De forma resumida y comprensible se explicará la acción que se va a desarrollar. Por ejemplo: Medida: Formación en igualdad. Descripción: Realización de dos cursos anuales de sensibilización en igualdad, con 20 horas presenciales.

> Personas destinatarias:

Debemos concretar lo máximo posible a quién va dirigida cada medida. En el caso de la impartición de un curso de sensibilización en igualdad, la empresa puede plantearse realizar el curso para determinadas secciones o para el total de la plantilla. Si es un curso más específico, por ejemplo, sobre igualdad en la selección y promoción, el curso puede estar destinado al Departamento de Recursos Humanos.

> Cronograma de implantación:

La normativa exige que el cronograma sea concreto. No es válido poner frases como “a lo largo del Plan o mientras dure el Plan”.

> Responsable:

De la misma forma que en la distribución de tareas en una empresa o en una administración, las medidas deben ser asumidas por una persona o equipo. Si las medidas están relacionadas con diferentes departamentos, la responsabilidad dependerá de estos. Por ejemplo, departamento de formación, departamento de recursos humanos, salud laboral, etc.

Pero para que las medidas sean coherentes entre ellas y se consiga su eficacia, recomendamos que dentro de la empresa o entidad se nombre a una persona como coordinadora de igualdad. Por otra parte, dentro de la representación legal de las personas trabajadoras, recomendamos que exista una delegada o delegado con horas sindicales para desarrollar las funciones de responsable sindical de igualdad.

> Recursos asociados:

Igual que cualquier acción que se realice, las medidas de igualdad deben tener recursos humanos y materiales asociados.

Por ejemplo, un curso de formación tiene un coste ya sea por los materiales a impartir, por el trabajo de la persona formadora, por las horas invertidas de las personas trabajadoras, etc. Por ello es necesario que los recursos económicos y personales queden reflejados en las medidas, para poder dimensionar los costes, a la vez que se da valor a la acción.

> Resultados esperados:

Si los objetivos nos indican hacia qué metas se orienta el Plan de Igualdad, los resultados nos informan sobre las consecuencias que han tenido las medidas. Los resultados nos ayudan a definir el alcance de las medidas y se convierten en evidencias del trabajo realizado durante su ejecución.

Hay que tener en cuenta que no todos los resultados son tangibles, pero es importante identificarlos. Para ello se utilizan indicadores de evaluación. Por ejemplo, un resultado esperado de la formación en igualdad, es que un tanto por ciento de la plantilla asista a un curso de igualdad de 20 horas; o en una medida de conciliación como es la flexibilidad de entrada y salida, podemos indicar que el resultado esperado es disminuir reducciones de jornada por cuidado de familiares.

Pero hay otro tipo de acciones cuyas consecuencias no son tan objetivas. En este caso, hay que utilizar instrumentos de evaluación para medir los resultados. Por ejemplo, tenemos el objetivo de sensibilizar a la plantilla sobre las violencias machistas. Para comprobar si lo hemos conseguido, podemos pasar un cuestionario antes de la acción y otro después.

> Indicadores de evaluación:

Son aquellos instrumentos o acciones que nos permiten evaluar las acciones para describir el resultado. Por ejemplo, en el caso de sensibilización sería una encuesta. Para

otro tipo de acciones podemos definir los resultados concretos, por ejemplo, en el caso de la promoción, el indicador de evaluación puede ser el diseño de un protocolo de promoción y la revisión anual de promociones que se han hecho por género.

b) Negociación de las medidas del plan de igualdad

Todas las medidas deben negociarse con la parte social. Su eficacia va a depender de su concreción, veracidad y transparencia. Cuanto más concretas sean las medidas, más fácil es analizar su cumplimiento.

Esta parte de la negociación suele ser compleja, porque podemos tener un buen diagnóstico, con un programa de medidas que sea muy ambiguo y que no nos lleve a resultados concretos, por lo que todo el trabajo de análisis no nos llevará a un cambio de posición. Por eso es importante negociar las medidas detenidamente atendiendo a los resultados

del diagnóstico en las diferentes áreas y en su caso a las necesidades de las personas que están en las distintas posiciones de la empresa o la entidad.

Podemos tener medidas que solo se dirijan a un colectivo concreto, porque hemos observado que hay una mayor desigualdad. Por ejemplo, en los puestos peor remunerados no hay posibilidades de promoción, en este caso, las medidas de promoción deberán estar dirigidas a este grupo.

De la negociación de las medidas y el seguimiento de su cumplimiento dependerá de que los objetivos del Plan se alcancen.

Es muy importante que no se confundan las medidas con los objetivos. Es decir, si definimos como medida “Garantizar la

presencia de mujeres en los niveles en los que exista infrarrepresentación”, luego en el seguimiento ¿cómo lo va a hacer la empresa y cómo lo vamos a medir? Las medidas deben ser lo más concretas posibles, indicando qué se va a hacer y cómo lo vamos a medir. Es conveniente tener cuidado al describir las medidas con verbos como “garantizar”, “asegurar”, “facilitar” a no ser que en la descripción y los indicadores se defina el “cómo” se va a hacer.

c) Modelos de medidas

Las medidas deben responder a cada una de las materias del plan y deben ajustarse a la realidad concreta de la empresa y entidad. Es imprescindible contar con el siguiente mapa de distintos modelos de medidas para tenerlo como referente:

1. Proceso de selección y contratación:

Las mujeres están presentes mayoritariamente en los ámbitos de servicios, educación, sanidad, dependencia y servicios sociales, y se concentran en los puestos con menor remuneración. Para conseguir una mayor equidad es necesario aplicar medidas de acción positiva tanto en las ofertas de empleo como en la selección e incorporación de la persona trabajadora a la plantilla, los cuales han de seguir el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Algunas medidas que podemos adoptar son:

> Implementación de un protocolo de selección y acceso a la entidad para evitar la discriminación por género en el proceso de selección y la contratación.

> Medidas de acción positiva, de conformi-

dad con lo convenido en el Plan de Igualdad, con el objetivo de incrementar el porcentaje de acceso al empleo de las personas entre mujeres/hombres menos representadas en cada departamento, fomentando su contratación, de manera que, en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia para ser contratadas las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

> Establecer la preferencia de las trabajadoras en la empresa a tiempo parcial para desempeñar jornadas a tiempo completo.

2. Clasificación profesional:

La clasificación profesional de todas las personas trabajadoras debe ser la adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación por género. La clasificación profesional está muy relacionada con la valoración de puestos de trabajo, por lo que en la descripción debe incluirse el análisis de los requisitos para que la descripción no sea sesgada e incurra en discriminación.

Algunas medidas que podemos diseñar son:

> Con carácter general seguir los criterios de valoración de puestos de trabajo incluidos en la Guía “Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo” del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Igualdad.

> Adoptar nuevos sistemas de clasificación profesional objetiva y no sexista revisando la clasificación profesional vigente y permitiendo la evaluación permanente del encuadramiento profesional.

> Definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional ofertado.

> Descripción de los requisitos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales.

> Incluir un muestreo de los requisitos de la oferta y su comparación con las descripciones de puestos de trabajo, y con los factores utilizados para la valoración de los puestos para ver la coherencia de los mismos.

> Definición del puesto incorporando aquellas tareas que tradicionalmente son asumidos por las mujeres pero que no son remunerados.

> No incurrir en infravaloración de las tareas y funciones desempeñadas tradicionalmente por las mujeres y sobrevaloración de tareas tradicionalmente desempeñadas por hombres frente a las feminizadas.

> Mantener una base de datos desagregada por géneros según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

> Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

3. Formación:

La formación debe plantearse en varias direcciones. Por un lado, aquella dirigida a los puestos de dirección y recursos humanos, para que incorporen la igualdad en todos los procesos de personal, organización, y cultura de la empresa. Por otro, dirigida a las personas trabajadoras, para que sean conscientes de sus derechos y deberes en el marco de la igualdad.

En las administraciones públicas, la formación en igualdad, revierte directamente en la atención a la ciudadanía.

El plan de formación interna de la empresa debería incluir de forma transversal la pers-

pectiva de género. En puestos específicos donde no hay mujeres realizar acciones programadas de formación para facilitar su incorporación (programas de mentoring, talento, o específicos de oficios). Y en cuanto a la formación dirigida al personal, al diseñar medidas de formación debemos concretar tanto la duración, como los medios, como el tiempo en el que se va a realizar la formación (no es lo mismo hacerlo en horario laboral que de forma externa, dentro de la jornada laboral o fuera de la misma, que en tiempo de trabajo planificado para la formación).

En cuanto a los medios, en muchas ocasiones nos encontramos que se ofertan cursos online a personas trabajadoras que no disponen de internet o de los conocimientos para seguirlos. La formación debe ser planificada en un entorno apropiado y en un tiempo que permita el aprendizaje. Es imprescindible realizar el análisis del plan de formación para asegurar que toda la plantilla tiene acceso en igualdad de oportunidades a la formación de desarrollo de carrera.

4. Promoción profesional:

Las medidas del Plan de Igualdad también deben estar orientadas a fomentar la promoción y proyección profesional de las mujeres y a eliminar los llamados techo de cristal y suelo pegajoso.

Ejemplos de medidas:

> Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad.

> Creación de un registro de “Seguimiento Profesional” anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos.

- > Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
- > Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
- > Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.
- > Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.
- > Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras acogidas a medidas de conciliación familiar.
- > Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Ejemplos de medidas en materia de corresponsabilidad:

- > Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial, respetando la conciliación de la vida laboral y personal.
- > Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.
- > Realizar campañas de difusión que garanticen que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la

plantilla, independientemente del género, modalidad contractual o antigüedad.

- > Elaborar y difundir cuestionarios anónimos entre la plantilla para detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
- > Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- > Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.
- > Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.
- > Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes, incentivando su uso entre los hombres.
- > Ampliar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante la excedencia por cuidado de hijos, familiares o personas dependientes.
- > Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET.
- > Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.
- > Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, acompañando dichas experiencias de cuestionarios a la plantilla que permitan evaluar su impacto en la conciliación y en la promoción.

> Establecimiento de una bolsa de horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.

> Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

> Estudiar medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.

> Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.

> Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria.

> Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.

> Negociar, elaborar y difundir un compromiso de la dirección en materia de conciliación y corresponsabilidad, en el que se garantice que la empresa tendrá en cuenta las necesidades de conciliación y facilite el ejercicio de los derechos.

> Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.

> Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.

> Mantener el derecho a todos los beneficios sociales durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o

excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, por nacimiento y cuidado de menor.

> Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

> Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre los hombres.

> Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a los hombres sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares.

6. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres / Retribuciones:

Las medidas del Plan de Igualdad también han de estar orientadas a garantizar la igualdad retributiva, la conciliación y, en general, la equidad en las condiciones laborales de mujeres y hombres.

Entre ellas:

> Incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales detectadas.

> Suprimir las diferencias de remuneración y/o complementos salariales, entre trabajadoras y trabajadores que están en un mismo puesto de trabajo o grupo profesional, o bien, que están desempeñando trabajos de igual valor, con el fin de conseguir unas condiciones salariales de igualdad.

> Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación.

> En los criterios de asignación de retribución variable, establecer que no se verán

aminorados por disfrutar de permisos por cuidado de hija/o.

> Vigilar y controlar el cumplimiento legal de la obligación de elaborar el Registro Salarial con carácter anual y cuando se produzcan cambios significativos. Informando de cualquier modificación a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

> Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas, adoptando medidas correctoras concretas a corto y/o medio plazo que no se extiendan en el tiempo

> Establecimiento de sistemas y criterios técnicos objetivos y neutros desde la perspectiva de género en valoración de las tareas y funciones de la que dependen la clasificación profesional y la determinación de grupos profesionales.

> Garantizar que los sistemas de valoración se apliquen a todos los puestos de trabajo, sin excluir puestos que impliquen responsabilidad o puestos directivos y que aseguren la ausencia de discriminación por razón de género.

> Establecimiento de medidas de acción positiva para la promoción y ascensos hasta lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

> Realizar un estudio sobre criterios neutros como la antigüedad pueden tener un impacto adverso en la igualdad de género en las distintas grupos o niveles profesionales.

> Diseñar una política retributiva que contemple los siguientes aspectos:

- Simplificar y clarificar lo más posible las estructuras salariales y los sistemas de retribución.

- Revisar la causalidad de los complementos salariales y extrasalariales.

- Evitar complementos que penalicen los permisos y excedencias ligados al ejercicio del derecho a la conciliación y responsabilidad (pluses de asistencia o permanencia).

- Evitar conceder mayor peso retributivo a los complementos ligados al presencialismo o a la prolongación de las jornadas (disponibilidad, guardias...).

- Tener especial sigilo en la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial, movilidad geográfica o movilidad funcional.

- Evitar salarios al margen de la negociación colectiva.

7. Infrarrepresentación femenina:

Es primordial implementar medidas de acción positiva para corregir la sub representación de mujeres en puestos masculinizados con algunas de las siguientes medidas:

> Elaborar una política de retención del talento femenino.

> Realizar encuestas de clima laboral con perspectiva de género para mejorar los aspectos que puedan estar provocando pérdida de talento femenino.

> Realizar entrevistas de salida con perspectiva de género y cruzar los resultados con las encuestas de clima laboral para garantizar que no se están produciendo extinciones o ceses relacionados con motivos de género.

> Mantener una base de datos actualizada de forma permanente desagregada por géneros en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras, así como informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos

a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Destacamos las siguientes medidas en esta materia:

> Adoptar y adecuar protocolos en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo conforme a la normativa vigente, incluyendo Ley Orgánica 10/2022 de Garantía de libertad sexual y Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, así como difundirlos entre la plantilla.

> Recordar la inclusión siempre de los supuestos de acosos sexual y acoso por razón de sexo digital.

> Realizar campañas de sensibilización para toda la plantilla y las personas responsables de la empresa.

> Registrar y analizar los casos de acoso sexual y por razón de sexo producidos en la empresa.

> Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como difusión de la declaración y de una cultura de tolerancia cero con el acoso y todas las violencias machistas.

> Establecer un procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para dar cauce a las quejas, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables en el desarrollo del procedimiento.

> Identificar las medidas reactivas frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y el régimen disciplinario.

> Elaborar un protocolo de prevención y

actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo que se ajuste a los siguientes principios:

- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

- Diligencia y celeridad del procedimiento.

- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

- Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.

> Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

> Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo para toda la plantilla, a las personas responsables de la empresa, y especialmente a las personas que realicen la investigación de las denuncias.

> Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las trabajadoras víctimas de acoso sexual o por razón de sexo. La empresa les facilitará este asesoramiento haciéndose cargo de los gastos.

> La empresa incluirá el acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, para ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados

por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, Artículo 9 del convenio 190 de la OIT).

> Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la representación legal de las personas trabajadoras al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.

> Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

> Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

> Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

> Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

> Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a

fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

> La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

Hasta aquí las materias que marca el artículo 7.1 del RD 901/2020. Las siguientes son materias que se recomienda introducir también en los Planes de Igualdad:

9. Salud laboral:

Entre las medidas propuestas pueden estar las siguientes:

> Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

> Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

> Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por género.

> Revisar con perspectiva de género las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo.

> Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia. Así, durante la vigencia del Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.

- Eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos

nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente).

> Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

> Considerar a las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.

10. Violencia de género/ violencias machistas:

Negociar medidas orientadas a ofrecer apoyo, asesoramiento y protección en el ámbito laboral a las víctimas de violencias de género:

> En materia de reordenación de tiempo de trabajo, derecho a la adaptación, horario flexible o elección de turno sin merma de sus retribuciones.

> En supuestos de reducciones de jornada, de un tercio o inferior mantener sus retribuciones íntegras.

> Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, por tiempo que determine la trabajadora víctima de violencia.

> Permiso retribuido de 2 meses a la trabajadora víctima de violencia percibiendo el total de sus retribuciones.

> En casos de movilidad geográfica ampliar el derecho a ocupar otro puesto de trabajo

del mismo grupo profesional, o categoría equivalente en otro de los centros de trabajo vacantes antes que tenga la empresa durante 12 meses y reserva durante ese periodo del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora víctima de violencia de género.

> En los supuestos de extinción del contrato de trabajo, derecho a percibir una compensación (indemnización).

> Ayudas económicas para víctimas de violencia, por ejemplo:

- Fondos ayuda escolar, visitas o tratamientos psicológicos, médicos, apoyo jurídico.

- Cambio de domicilio. Ayudas para gastos que se produzcan de alquiler de vivienda habitual de aquella víctima que se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual hasta entonces compartido con el agresor. O también en los casos de movilidad a otro centro de trabajo.

- Prestamos anticipos para hacer frente a esta situación.

- En supuestos de incapacidad temporal de la víctima, garantizar el cobro de sus retribuciones íntegras.

> Establecer medidas de sensibilización y formación sobre la violencia de género, para toda la plantilla y específicamente para personal de recursos humanos.

Incluir las medidas para las víctimas de violencias sexuales de acuerdo al artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de Garantía Integral de Libertad Sexual.

PREGUNTAS CLAVE DURANTE LA NEGOCIACIÓN

PREGUNTA: El Plan de Igualdad, ¿se aplica a las personas becarias?

Las personas becarias no computan como plantilla dentro del Plan de Igualdad, ya que por el momento no tienen un contrato laboral. Sí serán de aplicación las medidas de protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

PREGUNTA: En el caso de las ETT, ¿qué Plan de Igualdad se aplica a las personas con contrato de puesta a disposición? ¿El de la ETT o el de la empresa usuaria?

Se aplica el Plan de la empresa usuaria. El Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre establece en su art. 10 que las medidas que se contengan en el Plan de Igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

PREGUNTA: Si la empresa está retrasando intencionadamente la entrega de parte de la información del diagnóstico, o entrega datos incompletos para dificultar la negociación, ¿qué puede hacer la parte social de la Comisión negociadora?

Si en el Convenio Colectivo existe una Comisión paritaria o la Comisión de igualdad, y tiene prevista la mediación en este ámbito, acudiremos a la misma. En caso contrario, nuestro criterio es acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje, que deben plantearse siempre como vía principal de resolución de los bloqueos en la negociación de planes de igualdad, ya que permiten gestionar los desacuerdos con la ayuda de un tercero, sin acudir a la inspección o a los tribunales y con la premisa de que las partes implicadas se someten voluntariamente a los resultados del proceso, manifestando de este modo la intención de mantener la buena fe.

PREGUNTA: En el registro retributivo entregado por la empresa no podemos ver la brecha entre los puestos de trabajo, ya que la información aparece desglosada por grupos profesionales, ¿puedo exigir a la empresa que presente la información desglosada por puestos de trabajo?

Las empresas no están obligadas a entregar la información por puestos de trabajo. El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores les permite distribuir el registro por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Sin embargo, sí podemos negociar en el Convenio Colectivo o en el Plan de Igualdad que se recoja el desglose por puestos de trabajo.

PREGUNTA: ¿Tiene la empresa la obligación de cambiar el registro retributivo si hay cambios durante el año de análisis?

Según el artículo 5.4 del RD 902/2020: “El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1”. Dicho apartado 1 del artículo 5 del RD 902/2020 indica lo siguiente: “De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración de los datos promediados y desglosados”.

En base a esto, el Registro retributivo debe realizarse año a año, como mínimo, ya que su período temporal corresponde al año natural. Además, si hay alteraciones sustanciales, deberá modificarse más de una vez al año, si fuera necesario, de tal manera que refleje la situación real de la empresa en la materia analizada, y se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

PREGUNTA: Si la empresa no utiliza la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Ministerio, ¿cómo sabemos si la VPT (Valoración de Puestos de Trabajo) cumple los requisitos?

La Herramienta para la Valoración de los Puestos debería ser negociada en el marco de la comisión negociadora. La empresa no está obligada a utilizar la Herramienta del Ministerio, es posible la utilización de cualquier otro sistema de valoración de puestos siempre que:

- Incorpore la perspectiva de género.
- Realice una estimación global de los factores y condiciones que concurren en el puesto según el art. 4 del RD 902/2020.
- Valore la incidencia de los factores citados mediante una puntuación o valor numérico. (Es decir, debe ser un procedimiento cuantitativo).
- Analice cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo.
- Incluya todos los puestos de trabajo, independientemente del contrato de trabajo del que la empresa se sirva para cubrir dicho puesto.
- Aplique los criterios de adecuación, totalidad y objetividad según el art. 4 del RD 902/2020. Por tanto, podemos tener como referencia el contenido de la herramienta consensuada por los Ministerios y los agentes

sociales y vigilar que se analicen todos y cada uno de los factores analizados por ella.

PREGUNTA: ¿La empresa puede elegir de forma unilateral la herramienta de valoración de puestos de trabajo (VPT)?

La Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo también está sujeta a negociación, puesto que forma parte de la Auditoría Retributiva y esta, a su vez, del Diagnóstico previo. El RD 901/2020 establece que el Diagnóstico previo será negociado, y no sería válida nunca una opción de valoración que no introduzca la perspectiva de género.

PREGUNTA: ¿La empresa puede externalizar el proceso de gestión y resolución de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo?

La empresa puede externalizar este proceso, pero esta decisión debe ser negociada, tal como indica el artículo 48 de la Ley de Igualdad. Además, en el caso de externalización, consideramos que en el Plan de Igualdad se deben negociar medidas que permitan a la comisión de seguimiento disponer de información sobre el proceso de tratamiento y resolución de las denuncias gestionadas por el servicio externo.

PREGUNTA: En el protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, ¿debe existir una comisión instructora paritaria?

El artículo 48 de la Ley de Igualdad determina que las empresas deben establecer “medidas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo que deberán negociarse con las y los representantes de las personas trabajadoras”, pero no establece cómo deben configurarse dichas medidas o protocolos. Desde la UGT defendemos que debe existir una representación de la parte social en la comisión instructora para que

pueda garantizarse la defensa de los intereses de las personas trabajadoras que realizan la denuncia y que participan en el proceso.

PREGUNTA: La empresa insiste en que no es necesario negociar un protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo porque dichas denuncias se gestionan a través del Sistema Integrado de Denuncias (Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción), ¿es correcto?

El artículo 48 de la Ley de Igualdad determina que las empresas deben establecer medidas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras. Esta obligación debe ser cumplida con independencia de que la empresa disponga de un Canal de Denuncias. El protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual contará con medidas de prevención y resolución de estas situaciones, que será gestionado por personas formadas en la materia. Todo ello se negociará en el marco del Plan de Igualdad. Esto no impide que el canal de denuncias negociado en el protocolo de acoso pueda formar parte del canal integrado de denuncias de la empresa, en cumplimiento de la citada Ley 2/2023, pero hay que asegurarse de que se respeta el procedimiento para la atención y resolución de denuncias que se haya negociado en el protocolo. Esto puede hacerse, por ejemplo, si en el canal de denuncias aparece un desplegable que permita seleccionar el tipo de denuncia que se desea enviar. Así, la denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo que se envíe a través del canal de denuncias, se derivará a la comisión instructora del protocolo de acoso sexual, para que el tratamiento de la misma se realice siguiendo el procedimiento acordado.

PREGUNTA: En el marco del Plan de Igualdad, la empresa quiere negociar un protocolo de acoso laboral que pueda atender todos los tipos de acoso ¿es correcto este planteamiento?

El criterio de UGT es que el protocolo de acoso laboral no debe negociarse en el Plan de Igualdad. Este protocolo tiene que ver con riesgos psicosociales y violencia en el trabajo, hay que tener en cuenta las características de la actividad desde el punto de vista preventivo, por lo que debe abordarse desde el área de PRL (Prevención de Riesgos Laborales) o del Servicio de Prevención que tengan contratado y con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. El protocolo de prevención y resolución de situaciones contra la libertad sexual, incluyendo el acoso sexual y/o por razón de sexo, sí es materia de negociación del Plan de Igualdad. Este protocolo sí debemos abordarlo en el marco de la Comisión negociadora. Este protocolo puede registrarse en REGCON, por lo general se registra junto al Plan de Igualdad.

ANEXO

Comunicación por escrito de la empresa al conjunto de personas trabajadoras del compromiso con la política corporativa y de Recursos Humanos, así como el inicio de la negociación del plan de igualdad.

En(Empresa) hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su reglamento de desarrollo: el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Desde y hasta está previsto que realicemos la constitución de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de como< Indicar (por ej.: la representación de las personas trabajadoras o sindicatos más representativos) >, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos años. Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva. Tanto Recursos Humanos como la representación sindical está a vuestra disposición para informaros o intercambiar información en las siguientes direcciones de correo:

Xxxx

En, a Fdo.:



LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

FASE DE NEGOCIACIÓN