



Guía sindical

**PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
DE LA IGUALDAD**

Edita:
Comisiones Obreras Extremadura

Elabora:
M^a José Gutiérrez González y Vanessa Lesme Cohene
Técnicas de la Oficina de Igualdad de Género en el Empleo CCOO

Financia:
Instituto de la Mujer de Extremadura

Diseño y maquetación:
Solugrap Soluciones Gráficas y Publicitarias

Fecha: diciembre 2019

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN

1. PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA IGUALDAD

¿Qué es la negociación colectiva con perspectiva de género?

- 1.1. Principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- 1.2. El lenguaje inclusivo
- 1.3. Igualdad en el acceso/contratación/clasificación profesional
- 1.4. Igualdad en la formación.
- 1.5. Igualdad en la promoción.
- 1.6. Igualdad y no discriminación en la retribución salarial
- 1.7. Tratamiento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Corresponsabilidad en el cuidado.
- 1.8. Salud laboral con perspectiva de género
- 1.9. Prevención, tratamiento y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 1.10. Protección de trabajadoras víctimas de violencia de género
- 1.11. Planes de Igualdad. Comisión de Igualdad

2. ASPECTOS A TENER EN CUENTA A LO LARGO DEL PROCESO

Bibliografía



INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva ha sido y continúa siendo un mecanismo fundamental de diálogo social que tiene como principal fin, fijar las condiciones de empleo y regular las relaciones entre las personas empleadoras y las personas trabajadoras.

Esto la convierte en una herramienta óptima y fundamental para luchar contra la discriminación y transversalizar el principio de igualdad, al abordar todos los ámbitos de las condiciones de trabajo: acceso al empleo, retribución, formación, promociones, movilidad, seguridad y salud laboral, tiempo de trabajo, etc. y formalizarlo posteriormente en los convenios colectivos.

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM) (art. 45.1) se ha regulado un marco legal **PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA IGUALDAD.**

Esta Ley dio un paso muy importante al papel otorgado en esta materia a la representación sindical de los trabajadores y de las trabajadoras, ya que recoge el deber de negociar y en su caso acordar las medidas de igualdad con los representantes legales de los trabajadores. Y así se ha recogido en el Estatuto de los Trabajadores (art. 85.1) y en nuestra Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, abriéndonos un amplio abanico de intervención para poder trabajar y cambiar las políticas empresariales avanzando hacia una igualdad real en nuestro mercado laboral.

Siendo cierto que existen empresas que cuentan con planes de igualdad y con cláusulas específicas en la materia en los convenios colectivos, no es menos cierto que las desigualdades laborales de las mujeres con respecto a

los hombres persisten y tienen su reflejo en la precariedad de la contratación, en la carencia de corresponsabilidad, que conlleva a un uso feminizado de los derechos y permisos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, en una disponibilidad laboral desigual, segregación ocupacional, expectativas laborales distintas (diferencias salariales, promoción profesional y condiciones de trabajo), y una fuerte barrera para romper con los estereotipos de género.

Combatir las discriminaciones que sufren las mujeres y eliminar las brechas de género es un compromiso y un objetivo sindical de CCOO a y para ello, facilita herramientas a quienes se sientan a negociar las condiciones laborales de los compañeros y las compañeras. El sindicato pone a tu disposición los criterios y recomendaciones que estima necesarios incluir en los convenios colectivos, planes de igualdad y otros acuerdos de empresa como salvaguarda y avance de la igualdad laboral.

Trabajamos con el convencimiento de que a través de la negociación colectiva con perspectiva de género podemos consolidar la igualdad efectiva, reconocer los logros conseguidos y seguir trabajando para la construcción de una sociedad que no debe, ni puede, sostener la desigualdad.

Lourdes Nuñez Cumplido
Secretaría de la Mujer de CCOO Extremadura

PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

El objetivo de esta Guía es orientaros a delegadas y delegados sindicales y a otras personas interesadas y que participáis en los procesos de negociación colectiva para que con fundamentos legales y sindicales os sea más fácil incorporar la igualdad de género en los procesos de negociación de los convenios colectivos, planes de igualdad y en el ámbito de vuestras actividades laborales.

Esta guía expone unos criterios de negociación que hemos de tener en cuenta en la negociación de los convenios colectivos para superar las desigualdades, según las distintas áreas: introducción del principio de igualdad en el texto del convenio, utilización del lenguaje inclusivo, acceso al trabajo, promoción, formación, igualdad retributiva, corresponsabilidad en el cuidado, salud laboral, actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y protección de las mujeres víctimas de violencia de género, planes de igualdad y comisiones de igualdad.

Está estructurada de manera que cada Área va acompañada de unos argumentos sindicales y legales que os permitan explicar la importancia de introducir la igualdad y la perspectiva de género en esa materia. A continuación, encontrareis unas propuestas concretas para introducir la perspectiva de género así como unos aspectos generales a tener en cuenta.

La guía que ahora tienes en tus manos y que te presentamos es resultado del trabajo de la Secretaría de Mujer de CCOO en el marco del Programa que CCOO tiene conveniado con el Instituto de la Mujer de Extremadura, programa denominado "Oficina de Igualdad de género en el empleo".

Ha sido un trabajo laborioso pero finalmente hemos conseguido poner a vuestra disposición un material práctico, actualizado conforme a las novedades legislativas¹ que os ayude y oriente en la labor, tan apasionante y necesaria, que tenéis en las mesas de negociación: **Introducir la perspectiva de género en los convenios colectivos.**

Este es nuestro deseo.

¹ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA IGUALDAD

¿QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Un mecanismo necesario para....

- Detectar y evitar que aparezcan en los convenios colectivos contenidos discriminatorios.
- Vigilar que la aplicación de los convenios no produzcan un impacto desfavorable para las mujeres.
- Aplicar medidas de acción positiva para erradicar cualquier forma de discriminación



PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Argumentos para introducir principio de igualdad de género

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras.

El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Este derecho supone la equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva en el empleo y la ocupación.

La negociación colectiva es una herramienta óptima para luchar contra la discriminación y transversalizar el principio de igualdad, al abordar todos los ámbitos de las condiciones de trabajo: acceso al empleo, retribución, formación, promociones, movilidad, seguridad y salud laboral, tiempo de trabajo, etc.

PROPUESTAS con perspectiva de género

Es importante visibilizar en los convenios colectivos el Compromiso de la empresa con la igualdad y para ello ha de recogerse de forma expresa el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el

derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminadas ni directa ni indirectamente.

Como redacción positiva en cuanto a este compromiso, se cita el siguiente como propuesta de Garantía del compromiso de la Dirección:

... declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por la desventaja particular respecto de la persona del otro sexo.

LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO

Argumentos para utilizar el lenguaje no sexista

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, recoge que el uso no sexista del lenguaje consiste en la utilización de expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de otras, correctas o no, que invisibilizan el femenino o lo sitúan en un plano secundario respecto al masculino. Entre sus principios generales defiende que se adoptarán las medidas necesarias para la supresión del uso sexista del lenguaje y la promoción y garantía de la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

El lenguaje es un agente de socialización muy poderoso y que muchas veces, de forma inconsciente y por pura repetición, perpetua estereotipos de género. Hacer un uso no sexista del lenguaje ayuda a romper con estos estereotipos y a transformar la realidad.

Usar e incorporar el género gramatical femenino en nuestro lenguaje habitual, en todos los documentos y en el texto del convenio colectivo visualiza a las mujeres, crea referentes, especialmente en el mundo laboral y en aquellos sectores, categorías y puestos de trabajo en los que históricamente han estado menos presentes.

Propuestas con Perspectiva de género

- No debemos aceptar que en los convenios se recoja la siguiente cláusula u otras parecidas: En lo sucesivo se emplea el término "trabajadores" para

designar a las mujeres y hombres comprendidos en el ámbito personal del presente convenio, que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

- Tenemos que apostar por que en la redacción de todo el texto del convenio se utilice un lenguaje no sexista que visibilice a hombres y a mujeres. ¿Cómo? Utilizando el femenino y el masculino de los términos que se refieran a personas, alternándolos con conceptos neutrales o genéricos: trabajadoras y trabajadores, plantilla, personal...; representación sindical; la empresa).
- Revisar y en su caso modificar el lenguaje en la descripción de las categorías profesionales que aparecen en el convenio y en las Tablas Salariales.
- En las Tablas Salariales Utilizar genéricos o desdobles (Dirección; Personal de Redacción, Jefatura de servicios, personal de limpieza; etc.).
- Visibilizar el compromiso de la empresa en la utilización del lenguaje no sexista tanto en los canales de comunicación externa como interna, especialmente los referentes a procesos de selección, formación y promoción, y en la descripción de puestos de trabajo.

Aspectos a tener en cuenta

Cuidar una redacción del convenio colectivo en lenguaje igualitario es una acción más de igualdad que complementa otras acciones y estrategias de igualdad, no le restes importancia y defiéndelo en las mesas de negociación.

IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO/ CONTRATACIÓN/CLASIFICACION PROFESIONAL EN CONDICIONES DE IGUALDAD

Argumentos para introducir la igualdad en estas Áreas

La persistencia de las discriminaciones por razón de sexo y la falta de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la vida laboral, en el tipo de contratación y en el puesto de trabajo y categoría profesional en la que se le contrata, nos lleva a aprovechar la negociación colectiva como vía de actuación para corregir estas desigualdades.

Algunos usos y costumbres de las empresas pueden perpetuar situaciones de desigualdad. Negociar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios ya sea en convenio colectivo o a través de planes de igualdad que garanticen que los procesos de acceso a la empresa y selección del personal, contratación y clasificación profesional se harán respetando la igualdad de género, ayudará a mejorar la calidad en la contratación de las mujeres y romper la segregación horizontal y vertical que se produce en las empresas.

La clasificación profesional está íntimamente relacionada con la retribución, constituyen los dos pilares que reproducen la mayor parte de las discriminaciones de las mujeres en el mercado de trabajo: Segregación ocupacional de las mujeres y las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

Según el Estatuto de los Trabajadores (art.17.4), la negociación colectiva "podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las

mujeres a todas las profesiones. A tal efecto se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate." También en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación.

PROPUESTAS con perspectiva de género

- Recoger un Capítulo específico en el convenio colectivo denominado Acceso al Empleo: Selección y contratación que recoja el compromiso de que se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.
- En este capítulo se fijarán criterios no discriminatorios y abiertos en los procesos de acceso y selección del personal garantizando la neutralidad en relación al género y contando siempre con la RLT.
- Establecer un procedimiento de selección estandarizado y no sexista garantizando ofertas de empleo no excluyentes; requerimientos, pruebas y criterios de valoración de las candidaturas objetivas.
- Se debe garantizar que estos sistemas y criterios 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 sexo.

- (...)Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.
- Se fomentará la incorporación de mujeres en categorías profesionales en que estén subrepresentadas dentro de la empresa.
- Con el fin de velar por los artículos 15 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, se asegurará la igualdad de trato para todo el personal de plantilla con independencia del tipo de contrato (indefinido, jornada completa, tiempo parcial o temporal).
- Establecer los criterios favorecedores de conversión de contratos temporales en indefinidos o contratos a tiempo parcial en jornadas completas.
- En el Capítulo de Clasificación profesional conviene recoger que la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.E.T. (Igualdad en la remuneración por razón de sexo)
- Para ello se nombrarán los puestos de trabajo en femenino y masculino, se describirán los perfiles profesionales, adecuando la categoría profesional a la función desarrollada y se actualizarán las clasificaciones profesionales.



Aspectos a tener en cuenta

- Como delegada o delegado de las personas trabajadoras puedes proponer que en los casos de acceso y vacantes la empresa remita a la RLT información pormenorizada sobre procesos de selección y convocatorias para cubrir vacantes para velar por la no discriminación y el respeto a la diversidad.
- Incidir en la importancia del lenguaje no sexista en las convocatorias y en la relación de puestos de trabajo.
- Para evitar posibles sesgos en la selección, las empresas podrán solicitar currículos ciegos en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas.
- Se evitará y en caso de producirse, se denunciará, las preguntas relacionadas con la vida personal y familiar durante el proceso de selección.
- Apostar por la formación en igualdad de las personas participantes en el proceso de selección.

IGUALDAD EN LA FORMACIÓN

Argumentos para introducir la igualdad en la formación.

La formación se relaciona con dos aspectos importantes que determinarán la composición de la empresa, por una parte, la diferente elección que hacen hombres y mujeres a nivel educativo (así nos encontramos con profesiones con claro predominio de mujeres o de hombres) y por otra parte, con las posibilidades de promocionar. Y es este segundo aspecto en el que nos centraremos dada su vinculación con la segregación vertical.

A través de la negociación colectiva tenemos que articular y mejorar los derechos de formación recogidos en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo y procurando romper con la segregación vertical y el techo de cristal.

PROPUESTAS con perspectiva de género

- Recoger un Capítulo específico en el convenio dedicado a la Formación que haga referencia al Plan de Formación de la empresa y que esté negociado con la representación legal de la misma.
- En el Plan de Formación se incluirán cursos de formación en igualdad de oportunidades y con perspectiva de género para toda la plantilla.
- Programar formación diversificada para mujeres, en especial en aquellos puestos o departamentos en las que se encuentren infrarrepresentadas, y destinada a la promoción laboral de éstas en la empresa.

- La formación se realizará dentro de la jornada laboral de trabajo habitual para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- El personal contratado a tiempo parcial accederá a la formación en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla.
- Se garantizará que las personas que se acojan a derechos de conciliación así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, no vean disminuidas sus posibilidades de acceso a la formación.

Aspectos a tener en cuenta

Tened en cuenta que son muy pocos los artículos que contemplan la presencia del sexo menos representado en la formación orientada a la promoción. La conexión entre formación, promoción y clasificación profesional convierte a la formación en una de las áreas claves para poner fin a la segregación que pudiese darse en una empresa.

IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN

Argumentos para introducir la igualdad en los procesos de promoción profesional

La promoción profesional de las mujeres en el seno de la empresa sigue siendo un proceso con prácticas discriminatorias tanto directa como indirecta. Este hecho se reproduce a través de procedimientos regulados de promoción profesional sujetos a los criterios establecidos únicamente por la empresa en muchos casos de manera subjetiva y arbitraria.

Es importante resaltar que, aunque los criterios establecidos en los procedimientos de ascenso sean de carácter neutro para mujeres y hombres, estos criterios son de difícil cumplimiento para las trabajadoras, pues en muchas ocasiones se basan en la disponibilidad horaria, geográfica, la antigüedad y la participación en la formación sin considerar que muchas mujeres además de la jornada laboral se dedican exclusivamente a las responsabilidades familiares, por tanto estos criterios dificultan la promoción de las mujeres en la empresa.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres señala en su ART.43 que "mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres"

Propuestas con perspectiva de género

- Fijar criterios no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción garantizando la neutralidad en relación al género y contando siempre con la RLT.
- Asegurar la difusión de los procedimientos de promoción a toda la plantilla. Establecer medidas de acción positiva para promocionar a los puestos, categorías y grupos profesionales en los que las mujeres están infrarrepresentadas.
- Garantizar la presencia de mujeres en los tribunales de valoración de los procedimientos de promoción.
- Ofrecer formación a las mujeres que les permite el acceso a los cargos de responsabilidad.
- Garantizar que las personas que estén ejerciendo el derecho de conciliación de la vida laboral y familiar no sean excluidas de la posibilidad de promoción.

Aspectos a tener en cuenta

- Como delegada o delegado de las personas trabajadoras puedes proponer que la empresa remita a la RLT información pormenorizada sobre procesos de promoción y convocatorias para cubrir vacantes.
- Eliminar de los procedimientos de promoción aquellos criterios de apariencia neutral que dificultan el ascenso de las mujeres, como por ejemplo de disponibilidad horaria o la antigüedad.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION EN LA RETRIBUCIÓN SALARIAL

Argumentos para introducir la igualdad en la política salarial

Se trata de conocer los criterios retributivos (que pueden fijar las empresas, sin que le vengan impuestos) para comprobar si son objetivos y equitativos y si contienen condiciones que afecten de manera diferente a mujeres y hombres.

Las diferencias salariales pueden deberse a varios factores, entre ellos, la valoración de los puestos de trabajo, el sistema de clasificación profesional, los complementos salariales y la negociación individual del salario.

En las diferencias salariales entre mujeres y hombres también inciden otros factores como son están las contrataciones precarias que repercuten de manera negativa en los colectivos más feminizados de trabajadores (contratos de trabajo de duración determinada, contrato a tiempo parcial,...).

Estos factores son los que han de analizarse, visibilizarse y corregirse en el marco de la negociación colectiva a través de medidas concretas reflejadas en los convenios colectivos.

Siempre tenemos que tener presente lo regulado en la normativa laboral vigente y en este caso, hemos de conocer lo que en materia de retribuciones salariales recoge el Estatuto de los Trabajadores en el que se han incorporado todas las novedades recogidas en el RD Ley de 6/2019 (Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo).

Propuestas con Perspectiva de género

- Reflejar en el texto del convenio de forma clara y visible:
 - El Principio de Igualdad de remuneración por razón de sexo.
 - El concepto de trabajo de igual valor para tener claro una serie de factores que habrán de evaluarse y compararse para determinar la equivalencia: naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas; condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio; factores estrictamente relacionados con su desempeño y condiciones laborales en las actividades se llevan a cabo (art. 28.1, segundo párrafo RD Ley 6/2019).
- La obligación legal de la empresa (con independencia del número de trabajadores que ocupen) de llevar un registro de los salarios de su plantilla (valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales) desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. (Art 28,1 RD Ley 6/2019).
- Que para las empresas con al menos 50 personas trabajadoras, cuando el promedio de las retribuciones (tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas) de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, se establece la obligación para el empresario de incluir en el mencionado registro salarial una justificación de que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art. 28.3).

- Regular una estructura retributiva lo más clara y transparente posible, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio incluyendo la definición y los criterios de asignación de todos los conceptos no salariales, pluses y de los complementos cuya retribución esté reflejada en convenio y la de aquellos otros que tradicionalmente se vengan abonando.
- Incorporar expresamente sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional de la plantilla con el objeto de que se tomen en consideración las aptitudes especiales hombres y mujeres y se eliminen progresivamente diferencias salariales injustificadas. Realizar y/o en su caso revisar la relación de los puestos de trabajo (RPT) para evitar sesgos de género.
- No condicionar la percepción de las percepciones salariales, extrasalariales y mejoras sociales a la modalidad contractual o a la duración de la jornada, porque ello puede provocar perjuicios retributivos en trabajadoras que tienen tipos de contratos temporales o a tiempo parcial o que, por motivos familiares, realizan una jornada reducida.
- Introducir medidas que compensen la brecha salarial a través de acciones positivas como incrementos ligeramente superiores para las mujeres o la creación planes de pensiones.



Aspectos a tener en cuenta

- El comité de empresa tiene derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2
- El comité de empresa tiene el deber de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.»
- Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial personal de su empresa. (art. 28.2).

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR. CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO

Argumentos para el tratamiento de la conciliación y la corresponsabilidad en el cuidado

La organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos de las empresas no posibilita la conciliación de los tiempos de trabajo con la vida personal y laboral. En este sentido uno de los principales problemas que dificultan el ejercicio de los derechos de conciliación, tienen que ver con que los permisos de conciliación a menudo se limitan a lo recogido en la ley, a este hecho añadimos las trabas que las empresas ponen para conceder estos derechos a las trabajadoras y trabajadores

Bajo esta premisa se hace necesario planear en el convenio colectivo acciones de ampliación y mejora de los derechos y permisos de conciliación buscando un equilibrio entre las necesidades empresariales y las propias de las personas trabajadoras.

Para que el tiempo de trabajo sea igualitario entre mujeres y hombres es fundamental, primero que el empresariado facilite la conciliación de la vida laboral y familiar y segundo fomentar la corresponsabilidad en los hombres a través del fomento del ejercicio de sus derechos tantos compartidos como individuales en materia de conciliación y cuidado.

Recordemos lo que estipula la legislación en este sentido, Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres Art. 44 Los derechos

de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, señala "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio"

Propuestas con perspectiva de género

- Recoger en el convenio todos los derechos de nacimiento y cuidado del menor y de conciliación, actualizados como por ejemplo las modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Especificar aquellos permisos cuya titularidad también corresponden a los hombres, como por ejemplo el permiso de cuidado de lactante.
- Especificar la posibilidad de acumulación de lactancia a jornada completa y establecer los días correspondientes.
- Concretar la forma en se puede adaptar la jornada de trabajo.
- En el caso de adaptación de jornada por cuidado de menor, reducir el periodo de negociación entre la empresa y la persona que solicita la adaptación de jornada.
- Establecer permiso retribuido para asistir a consulta médica de familiares y menores de edad

- Garantizar que los derechos de conciliación sean accesibles para toda la plantilla con independencia del número de trabajadoras y trabajadores que se acojan a estos derechos.
- Concretar que ambas personas progenitoras puedan ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Garantizar que las personas trabajadoras que se encuentren con reducción de jornada por cuidado de menor no realicen horas extraordinarias.
- Mejorar los derechos establecidos en relación con la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo así a mejorar su protección

Aspectos a tener en cuenta

Recuerda que puedes introducir en Convenio todas las mejoras posibles que beneficien a la plantilla de forma que no se necesite acuerdos posteriores con la empresa.

Revisa tu Convenio Colectivo con las Técnicas de Igualdad del sindicato para corregir los apartados con posibles contenidos que vulneren los derechos de las trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad conciliación y corresponsabilidad.



LA SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Argumentos para introducir la igualdad en salud laboral

La seguridad y la salud laboral de las mujeres trabajadoras constituye un derecho fundamental, por tanto, es primordial incorporar la perspectiva de género en el estudio de la salud teniendo en cuenta que los riesgos laborales afectan de forma diferente a mujeres y hombres por ende su tratamiento también será diferente.

Desde una mirada global ya no es posible reducir la salud laboral de las mujeres únicamente a la salud reproductiva sin atender otros factores de las condiciones de trabajo que pueden afectar gravemente la salud de las trabajadoras y que tienen que ver con los riesgos específicos de género como; la doble presencia, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para atender las necesidades y demandas de seguridad y salud más allá de las relacionadas con la capacidad reproductiva, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales en su art.4.7 menciona expresamente que "Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto la persona trabajadora..." son susceptibles a producir daños, por tanto requieren una actividad preventiva.

Propuestas con Perspectiva de género

- Introducir la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.

- Fomentar la presencia de las mujeres delegadas de prevención en los Comités de seguridad y salud.
- Elaborar un documento que recoja el compromiso de la empresa de realizar y actualizar la evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta las variables relacionadas con el sexo.
- Facilitar a las trabajadoras ropa adecuada atendiendo las diferencias físicas entre mujeres y hombres.
- Realizar una guía con información sobre actuaciones y trámites que deber realizar una trabajadora a partir de la comunicación de su embarazo.
- Plantear métodos de evaluación de riesgos psicosociales mediante procedimientos participativos que permitan conjugar el conocimiento técnico y el derivado de la experiencia de las trabajadoras.

Aspectos a tener en cuenta

- Si tu convenio colectivo no recoge mejoras de seguridad y salud laboral con perspectiva de género, utiliza los Planes de igualdad y el Plan de prevención como herramienta clave para negociar acciones preventivas de género en tu empresa.
- Es primordial contar con la participación de las trabajadoras en el proceso de evaluación de riesgos para que la gestión de la prevención sea más eficaz. Ante cualquier duda puedes solicitar colaboración al Gabinete de Salud Laboral de tu organización sindical.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Argumentos para introducir la igualdad...

El acoso sexual y por razón de género supone una forma de discriminación hacia las mujeres que tienen múltiples dimensiones y se manifiesta a través de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género son comportamientos contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, por tanto, desde la acción sindical se hace necesario trabajar en la prevención y en el tratamiento de la misma a través de nuestras herramientas sindicales.

Las definiciones de acoso sexual y por razón de sexo son relativamente frecuentes en la negociación colectiva, aunque, desafortunadamente, no aparecen en la totalidad de los convenios colectivos, que a veces limitan esas referencias a recoger tales conductas como infracciones, pero sin conceptualizarlas. En numerosos convenios colectivos la única referencia a la cuestión del acoso sexual y sexista se recoge en materia disciplinaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su art.48 refuerza el papel de la negociación colectiva como recurso para abordar la problemática desde una mirada global incorporando medidas de sensibilización, prevención y sancionadoras para luchar contra el acoso sexual y por razón de género, en el mismo también establece que la representación legal de las trabajadoras y trabajadores "deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que revieran conocimiento y que pudieran propiciarlos".

Propuestas con Perspectiva de género

- Establecer protocolos que permitan defenderse a las víctimas y evitar la impunidad de los acosadores.
- Elaborar conjuntamente con la representación sindical un protocolo diferenciado de actuación que regule el acoso sexual y por razón de sexo, que recoja: definición de cada tipo de acoso, tipología, medidas preventivas, de actuación y medidas sancionadoras frente a conductas de acoso sexual y por razón de género.
- Elaborar códigos de conductas y buenas prácticas que garantice el compromiso de la empresa y la plantilla en la prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de género en el trabajo.
- Realizar campañas de sensibilización para toda la plantilla garantizando que el mensaje señale la responsabilización del acosador y no de la víctima.
- Actualizar y difundir los materiales existentes sobre acoso sexual y acoso por razón de género.
- Establecer un plan formativo obligatorio sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, a mandos, personal técnico y gestión de equipo.

Aspectos a tener en cuenta

- **La representación sindical debe garantizar a la víctima el acompañamiento durante todo el proceso de denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
- **Es primordial respetar la confidencialidad durante todo el procedimiento y trabajar en coordinación con el resto de agentes implicados para evitar la revictimización.**

El reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género tienen como objetivo evitar que abandonen el mercado laboral como consecuencia de la violencia que han sufrido en tanto que facilitar el ejercicio de estos derechos posibilita su permanencia en el mundo laboral.

Como delegadas y delegados sindicales, como mínimo debemos incluir y, en su caso, mejorar, a través de la negociación de convenios o acuerdos con las empresas, los derechos laborales, sociales y económicos establecidos en las Leyes nacional y autonómica.

Propuestas con Perspectiva de género

- Realizar una campaña informativa para difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y los que se mejoren.
- Concretar la reordenación de los tiempos de trabajo para las trabajadoras víctimas de violencia de recoge el art.37.7 del Estatuto de los trabajadores.
- Poner a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género la política de anticipos existentes, para que puedan afrontar un traslado de localidad.
- Recoger el derecho a la flexibilización del periodo de disfrute de vacaciones.
- Estudiar la posibilidad de introducir nuevos derechos: movilidad funcional, licencias sin sueldo, anticipo de vacaciones, apoyo a la víctima o ayuda económica.



Aspectos a tener en cuenta

- La representación legal de las trabajadoras y trabajadores debe vigilar que la empresa difunda y facilite información a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Recuerda, si tienes dudas consulta con la Oficina de igualdad de género en el empleo de tu organización sindical o con la Comisión de igualdad de tu empresa.

Argumentos para introducir los planes de igualdad en los convenios colectivos

Los planes de Igualdad en las empresas son una herramienta muy eficaz para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo que puedan detectarse.

Atendiendo al Real Decreto 6/2019, las empresas que están obligadas a tener un plan de igualdad son:

- Empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras, que contarán con un año para su aprobación (Hasta marzo 2020).
- Empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras que dispondrán de 2 años. (Hasta marzo 2021).
- Empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de 3 años para su aprobación. (Hasta marzo 2022).

El deber de negociar un Plan de igualdad en los convenios colectivos de ámbito de empresa se formaliza en el marco de la negociación del convenio de empresa (art. 85.2.a) ET) y si hubiera convenio colectivo de ámbito superior a la empresa aplicable, el deber de negociar un Plan de igualdad se formaliza en el convenio colectivo de empresa, en los términos y condiciones establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior

aplicable y respetando en todo caso, las reglas de complementariedad (85.2.b) ET)

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de las siguientes materias, entre otras: Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- El diagnóstico es parte fundamental del plan y tiene que ser lo más completo posible. La Ley obliga a negociar también el diagnóstico con la RLT.
- Las comisiones o comités de igualdad son los organismos que suelen negociar las medidas de los planes de igualdad en las empresas. Están representados de forma paritaria por la empresa, habitualmente por la Dirección y por las personas de RRHH que gestionan los temas de igualdad, y por la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores (RLT). Es muy recomendable establecer un reglamento de funcionamiento interno de la comisión.

Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Requisitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

Propuestas con Perspectiva de género

- La negociación y elaboración del plan de igualdad debe producirse durante el proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con el cierre del proceso negociador, es por ello que los procesos de negociación y firma de los planes de igualdad se deben regir por los mismos principios que cualquier otro acuerdo colectivo que tengan eficacia general.
- Cuando no se acuerde durante el proceso de negociación del convenio, en el texto del mismo:
 - Dedicar un Capítulo del convenio a Planes de Igualdad. Comisión de Igualdad.
 - Recoger en este Capítulo el compromiso en un plazo cerrado para la elaboración e implantación del Plan de igualdad (que recoja su definición, su finalidad y las materias que se van a abordar).
 - Recoger en este Capítulo el compromiso en un plazo cerrado para la constitución de la comisión de igualdad en la que se recoja la finalidad para la que se crea, sus funciones así como su composición).
 - Si la empresa ya tiene Plan de Igualdad se adjuntara al convenio como Anexo, si se trata de un convenio sectorial se hará referencia al plan de igualdad de aplicación.
 - Conectar el Convenio Colectivo o el Convenio de empresa con el Plan de Igualdad, trasladando al Convenio las medidas del Plan.

Aspectos a tener en cuenta

- Debemos garantizar la transparencia en la implantación del Plan de igualdad, tanto para la RLT como para la plantilla, independientemente del seguimiento que se haga por parte de la comisión paritaria creada a tal efecto.
- Forma parte de nuestras funciones como representación sindical vigilar que las empresas cumplan con las medidas de igualdad establecidas en el convenio dirigidas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y de las previstas en el plan de igualdad.
- Recordad que un plan de igualdad tiene el mismo valor que un convenio. Estos no se han concebido en la Ley como un instrumento más débil que el convenio colectivo, sino como una figura específica dedicada a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de carácter colectivo, que si no es posible integrarla en el marco de un convenio, se debe negociar de forma independiente.

No se trata de reproducir de forma literal las propuestas, ya que el contenido de las cláusulas ha de ir acorde a las características de la empresa o sector, al contexto de toda negociación, al período de vigencia del mismo y a la experiencia negociadora, que ha permitido perfilar los convenios adaptándolos a nuevas circunstancias y demandas más específicas.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA A LO LARGO DEL PROCESO

- Potenciar la presencia de las mujeres en las mesas de negociación colectiva.
- Vigilar y prevenir discriminaciones directas e indirectas, mediante informes estadísticos de la plantilla, desagregados por sexo, como instrumento para detectar posibles situaciones de discriminación en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción, o a la igualdad de retribución.
- Realizar seguimiento del cumplimiento del convenio, adecuándolo a cambios en las normativas.
- Si eres una de las personas que participan en el proceso de negociación colectiva, tanto por parte de la empresa como por parte de las organizaciones sindicales, **FÓRMATE EN IGUALDAD E INFÓRMATE**, es la mejor manera de provocar cambios en materia de igualdad en la cultura empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Latas, A.; Gutiérrez, M.J.; Castro T. (2015). *La Igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Propuesta de Medidas*. CCOO Extremadura-IMEX.
- Secretaría de la Mujer y Políticas de Igualdad. CC.OO Castilla y León. *Igualdad en la negociación colectiva*.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. *Manual para el estudio de convenios desde la perspectiva del género*.
- Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. *Análisis de convenios y planes de igualdad 2015-2017*.
- Secretaría de la Mujer CCOO Andalucía. *Guía sindical: Criterios de negociación colectiva no discriminatoria*.
- Comisiones Obreras Canarias Intersindical Canaria Unión General de Trabajadores de Canarias Unión Sindical Obrera-Canarias. (2008). *Negociar en Igualdad. Guía sindical para la negociación colectiva*
- Lousada, J.F. (2008). *El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva (2008)*

**OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO
(CCOO- IMEX)**

**SI TIENES ALGUNA DUDA O NOS NECESITAS
¡CUENTA CON NOSOTRAS!**

Consulta con tu delegada o delegado de tu centro de trabajo o acude a las sedes provinciales:

Cáceres

C/ Obispo Ciriaco Benavente 2 (10001)
927 22 72 79// 689 061 598

Badajoz

Avda. de Colón 6 (06005)
924 22 32 48//606 862 601

Correo electrónico:

mujer.ex@extremadura.ccoo.es



comisiones obreras
de Extremadura

inex
instituto de la mujer
de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Igualdad y Portavocía