

# GUÍA SINDICAL: CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA







- **Elaborado por:** Secretaría de la Mujer de CC.OO de Andalucía
- **Edita:** CC.OO de Andalucía
- **Depósito legal:** SE-2212-2014
- **Diseño/Maquetación/Impresión:** Tecnographic s.l.

# Guía

SINDICAL:

CRITERIOS DE

NEGOCIACIÓN

COLECTIVA

NO

DISCRIMINATORIA



# PRESENTACIÓN

Desde la Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía, consideramos más necesario que nunca reforzar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, a través de la herramienta más importante que tenemos las personas trabajadoras para mejorar nuestras condiciones laborales: la **negociación colectiva**.

Con la llegada en 2007 de la Ley de Igualdad, hemos logrado avanzar en la igualdad laboral. Ahora, muchas empresas cuentan con planes de igualdad y con cláusulas específicas de igualdad en los convenios colectivos y eso, sin duda, ha sido un logro de esta organización. Sin embargo, la crisis económica y las sucesivas reformas laborales han venido a frenar ese avance, y a que la Igualdad pierda protagonismo en las mesas de negociación, dando lugar a un aumento de la desigualdad laboral de las mujeres en España.

Las personas que conformamos este sindicato, tenemos la responsabilidad de frenar ese retroceso y para ello, debemos mantener la transversalidad de género como objetivo sindical en la negociación colectiva. Combatiendo para

ello las discriminaciones que sufren las mujeres y eliminando las brechas de género que se producen en el **acceso al empleo**, la **formación**, la **promoción profesional** o en las posibilidades de **conciliación** de la vida laboral, familiar y personal.

Por eso, quienes tenemos la capacidad de cambiar las políticas en las empresas debemos dar las herramientas necesarias a quienes se sientan a negociar las condiciones laborales de los compañeros y las compañeras. En este caso, con los criterios y recomendaciones que CCOO, estima necesarios incluir en los convenios colectivos, planes de igualdad y otros acuerdos de empresa como salvaguarda y avance de la igualdad laboral.

Si transmitimos cómo **negociar con perspectiva de género** y vamos **incorporando a más mujeres a esta acción sindical**, a pesar de las dificultades económicas, a pesar de lo que quieran reformar, seremos más fuertes y conseguiremos acortar el camino que nos queda por recorrer para lograr que la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en el social, sean una realidad ■

*Antonia Martos Jiménez*  
Secretaria de la Mujer de CCOO Andalucía



# INTRODUCCIÓN

La “Guía Sindical: Criterios de Negociación Colectiva No Discriminatoria” se ha realizado en el marco del programa La Igualdad en las Empresas (Igualem), promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer y desarrollado por la Secretaría de la Mujer de CCOO-A, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

La presente guía está dirigida a la representación legal de trabajadores y trabajadoras, con responsabilidad en la negociación colectiva. En ella podrás encontrar los criterios generales que hay que tener en cuenta a la hora de negociar los planes de igualdad, el momento idóneo para iniciar el proceso negociador de los planes, los criterios a la hora de conformar las comisiones específicas para tal finalidad –las comisiones de igualdad-, la imposibilidad de inaplicar lo acordado en materia de igualdad en un convenio o plan de igualdad o la necesidad de registrar los planes de igualdad.

También, tras una breve descripción de cómo se producen las situaciones de discriminación de las mujeres, se plasman una serie de recomendaciones de medidas por cada uno de elementos de las relaciones laborales

como el acceso, las modalidades de contratación, la clasificación profesional y retribución, la promoción y formación profesional, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal o la salud laboral, aspectos que están necesariamente implicados en la negociación colectiva, la herramienta que se nos presenta como la más idónea para eliminar, de forma transversal, prácticas que pueden constituir, directa o indirectamente, una discriminación por razón de sexo e impulsar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral ■



CRITERIOS DE  
NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA  
NO  
DISCRIMINATORIA



0.	Criterios Generales para la Negociación de Planes de Igualdad	13
1.	Criterios para una Negociación Colectiva No Discriminatoria:	19
1. 1	Acceso y Selección	19
1. 2	Clasificación Profesional y Retribución	23
1. 3	Promoción Profesional y Formación	35
1. 4	Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal	41
1. 5	Salud Laboral y Acoso Sexual y moral por razón de sexo	51



# 0.

## Criterios Generales para la Negociación de Planes de Igualdad



### Negociación y elaboración de un plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo:

La 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.

Por tanto, no podemos obviar que siempre deben formar parte de la mesa negociadora, todas las partes legitimadas para negociar en representación de la plantilla de una empresa o grupo de empresa, ya sea la representación unitaria o preferiblemente la representación sindical (secciones sindicales y/o federaciones sindicales), de manera que la firma del convenio y del plan de igualdad deba realizarse por quienes ostenten la representación de al menos el 50 % más uno de la plantilla incluida dentro del ámbito del acuerdo”.

En la práctica, la negociación y firma de los planes de igualdad se hacen bajo criterios muy diferentes a las normas que regulan la negociación de convenios colectivos, lo que puede restar legitimidad y eficacia normativa a dichos planes.

Por tanto, el hecho de que se delegue la negociación del plan a una comisión específica, normalmente la comisión de igualdad, no significa que el acuerdo final alcanzado no deba ser refrendado por quienes ostentan la legitimidad para negociar y acordar el convenio colectivo de eficacia general.



**En los casos en que no se acuerde durante el proceso de negociación,** debe concretarse en el articulado del convenio los siguientes aspectos:

- Un **plazo máximo** para la elaboración del plan y para la puesta en marcha de cada una de sus fases.
- **Compromiso de adoptar el plan**, una vez elaborado, mediante la firma de un acuerdo (reunión extraordinaria de la comisión negociadora)
- Constitución de una **Comisión de igualdad**.
- **Criterios para el diagnóstico** en materia de igualdad a la empresa: especificar variables a tener consideradas.
- Fijación de las fases y estructura básica, y las materias que se abordarán en el plan
- **Intervención de la comisión paritaria** del convenio en caso de bloqueo en la comisión de igualdad o de incumplimiento de los compromisos adquiridos.



**Conformar una Comisión de Igualdad** que trabaje en el diagnóstico, en la elaboración de los contenidos y objetivos del Plan así como en su seguimiento y evaluación. Criterios para su constitución

- Debe ser paritaria entre la empresa y la representación legal de trabajadores y trabajadoras
- La negociación de los planes de igualdad debe ser llevada a cabo por quienes ostentan la legitimidad para negociar y acordar en nombre de la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa, garantizando así la eficacia general de lo pactado.
- Debe componerse respetando la proporcionalidad de la RLT existente en la empresa.
- Presencia proporcional de mujeres a la afiliación o la presencia femenina en la empresa o el sector: el compromiso de CCOO (estatutos y planes de acción) es garantizar que en las mesas negociadoras de convenios y acuerdos



colectivos, la presencia de mujeres en las delegaciones de CCOO sea proporcional a su nivel de afiliación y/o a su presencia en el sector o en la empresa.



**Diagnóstico:** garantizar la participación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras (RLT) o la organización sindical en la elaboración del diagnóstico previo así como en su aprobación.



**Convenios Sectoriales y acuerdos marco:** cláusula para establecer el deber de negociar e implantar planes de igualdad en las empresas que les sea de aplicación dicho convenio.

La ley no establece la obligatoriedad de negociar y elaborar planes de igualdad en los convenios sectoriales. Desde CCOO-A esto se ha valorado como una carencia de la ley ya que el tejido empresarial en España y en Andalucía está compuesto mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas y sólo obliga a las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.

Se recomienda incluir en los convenios colectivos sectoriales una cláusula que establezca el deber de implantar un plan de igualdad para que las empresas que les sean de aplicación dicho convenio estén obligadas a ello, independientemente de su tamaño.



**Plan igualdad y convenio colectivo:** garantizar la articulación y complementariedad entre el Plan de Igualdad y el convenio colectivo de aplicación.



**Vigilar que las empresas no inapliquen medidas establecidas en convenios dirigidas a eliminar las discriminaciones por razón de género o de las previstas en un Plan de Igualdad:**

El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores salva de la inaplicación a las medidas establecidas en convenio dirigidas a la eliminación de discriminaciones por razones de género o las previstas en el plan de igualdad de la empresa.

### Normativa Art. 82.3 ET

(...) El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa (...)



**Registrar planes de igualdad ante la autoridad laboral:** Se pueden publicar bajo cualquiera de estas dos modalidades:

1. Como parte integrada en el texto del convenio colectivo de empresa o de un acuerdo marco de grupo de empresa.
  2. Como acuerdo de empresa adicional al convenio o cuando a la misma le sea de aplicación un convenio sectorial.
- Se ha de identificar con precisión: partes negociadoras y firmantes, ámbito funcional y personal, nº de personas afectadas, vigencia del acuerdo, código y denominación del convenio de referencia

### Normativa Registro Planes de Igualdad:

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- **Art. 2:** Serán objeto de inscripción
  - f) Los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa.
- **Disposición adicional segunda:** "Asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresa que carezcan de convenio colectivo propio y que no deriven de lo establecido en un convenio sectorial."



## Velar por el cumplimiento de planes de igualdad mediante el seguimiento y evaluación y, en caso, de incumplimiento denunciar a la Inspección de Trabajo:

La ley establece la competencia de la Inspección de Trabajo en el control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en los convenios colectivos mediante la introducción de una serie de modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS) por la disposición adicional décimo cuarta de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- **El art. 7 apartado el 13 de la LISOS**, considera infracción grave en materia de relaciones laborales “no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.
- **Art. 8 apartado 17**, que pasa a calificar como infracción muy grave en materia de relaciones laborales no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda una sustitución de las sanciones por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

### ¿En qué consisten las sanciones?

Puede consistir en la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que cometió la infracción. También en la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores puede dar lugar también a sanciones económicas.



## Derecho a la información y participación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras

- El artículo 47 de la Ley de Igualdad insta a la Transparencia en la implantación del plan de igualdad garantizando a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, su acceso a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.
- Se atribuye competencias a los comités de empresas en el Estatuto de los Trabajadores:

**Art 64. aptdo 3** Recibir información al menos anualmente sobre la aplicación del derecho de igualdad de mujeres y hombres: datos desagregados por sexo en los diferentes niveles profesionales así como sobre las medidas o planes de igualdad que se hayan adoptado.

**Art 64 aptdo 13:** Colaborar con la dirección de la empresa en la puesta en marcha de medidas de conciliación

# 1.

## Criterios para una Negociación Colectiva No Discriminatoria

### 1.1 ACCESO Y SELECCIÓN

#### **Art. 17.4 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras (ET) No discriminación en las relaciones laborales**

*“(…), la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate”.*

#### **Cómo se produce la discriminación de mujeres en el Acceso y en la Selección**

- Las mujeres encuentran mayores dificultades que los hombres para acceder al mercado laboral. Las cifras hablan por sí solas: en Andalucía hay 78 mujeres trabajando por cada 100 hombres y continúan protagonizando en las estadísticas las tasas de paro.

- Cuando las mujeres acceden al mercado de trabajo en condiciones laborales más precarias. En 2013, según los datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), sólo el 3'8% de los contratos de trabajo que anualmente se registran entre las mujeres andaluzas son indefinidos. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística, el 74% de las personas con contratación a tiempo parcial son mujeres.
- En muchos convenios colectivos persisten tratamientos diferenciados entre el personal con contratación indefinida y el personal con contratación temporal, una forma de discriminación indirecta.
- En los procesos de selección, muchas empresas ofertan algunos puestos de trabajo considerándolos más aptos para los hombres ya que consideran que se adaptan mejor a las "características masculinas" y otros más adecuados para las mujeres: es lo que produce la segregación sexual horizontal del mercado de trabajo.
- En las ofertas de trabajo aparece explícitamente al utilizarse un lenguaje masculino o femenino, excluyendo a las mujeres la posibilidad de acceder a determinados puestos de trabajo. En los convenios colectivos se utiliza el masculino para casi todos los grupos profesionales, salvo para puestos que se consideran eminentemente femeninos como, por ejemplo, el de "limpiadora".
- En las entrevistas de selección, a las mujeres se les suele preguntar por cuestiones personales y familiares en cuanto a su estado civil, número de hijos o hijas, mayores a cargo. Esto se traduce para la empresa en el grado de disponibilidad, absentismo, permisos relacionados con la conciliación

## RECOMENDACIONES PARA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA EN RELACIÓN AL ACCESO Y LA SELECCIÓN A LA EMPRESA:



Negociar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios ya sea en convenio colectivo o a través de planes de igualdad:

- Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
- Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.
- Eliminar cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso.



Garantizar la participación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras en los procesos de selección y en la contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.



Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o grupos profesionales y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. En casos excepcionales, dar prioridad al sexo menos representado.




Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades





Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados


 Redacción y difusión de ofertas de trabajo mediante un lenguaje no sexista.


 Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.


## **RECOMENDACIONES PARA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA EN RELACIÓN A LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN:**


 Promover que las nuevas incorporaciones se realicen prioritariamente a través de las modalidades de contratación estable: contrato indefinido y fijo discontinuo.

 Establecer cláusulas que limiten la contratación temporal y a tiempo parcial.

 Asegurar el cumplimiento exacto de los límites legales o convencionales al encadenamiento de los contratos ya sea en la misma empresa, o en otra empresa del mismo grupo o en una ETT, así como cuando se produzca una sucesión o subrogación empresarial, haciendo especial hincapié en las trabajadoras con contratación temporal.

 Acordar el fomento de la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres en el caso de que mayoritariamente ostenten modalidades de contratación temporal.

 Analizar el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y facilitar su conversión en tiempo completo.

 Corregir en el texto del convenio, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.



## 1.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

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,
- Desigualdades retributivas entre mujeres y hombres

### 1.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### ***Art. 17 ET No discriminación en las relaciones laborales***

*4. (...) Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas – de acción positiva- en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.*

### **Artículo 22ET Sistema de clasificación profesional**

*(...) 3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres. (...)*

La clasificación profesional es una de las materias que apenas se tratan en los planes de igualdad, y cuando se aborda se realiza de forma muy genérica, a modo de declaración de intenciones de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, o se diluye con el objetivo de diversificar la presencia de mujeres a puestos donde su presencia es minoritaria.

En los procesos de negociación de planes de igualdad, la clasificación profesional, dada su estrecha vinculación con la Relación de Puestos de Trabajo y la estructura retributiva, tiene frecuentes remisiones a la negociación del convenio colectivo.

Tras la reforma del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadoras, por el Real Decreto Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, y consolidada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, **sólo podrán pactarse sistemas de clasificación profesional por grupos profesionales**, sin que pueda establecerse distinción alguna por categorías profesionales, y obliga a los convenios en vigor a adaptar los sistemas de clasificación profesional al nuevo marco jurídico.

Se debe afrontar la conversión de los sistemas de clasificación basados en categorías a grupos profesionales con todas las garantías que la materia requiere y con criterios objetivos y neutros respecto del sexo.

### **Movilidad funcional**

Otra de las novedades de esta reforma laboral es que amplía las posibilidades a las empresas de aplicar la movilidad funcional. Las funciones ya no vienen determina-

das por su inclusión en una categoría profesional, sino por su adscripción a un grupo profesional, que engloba aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación (artículos 22 y 39 del ET) y la movilidad funcional “horizontal”, dentro del grupo, y la movilidad funcional “vertical”, fuera de él, se posibilita por razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

## Cómo se produce la discriminación de mujeres en la Clasificación Profesional

- Los grupos profesionales o las aún existentes categorías profesionales, tal como están definidas, determinan si éstas corresponden a hombres o mujeres en función de los sectores de actividad u ocupaciones, reproduciendo la segregación ocupacional de mujeres tanto la horizontal, por la que se concentran en determinados sectores de actividad, como la vertical, por la que las mujeres ocupan los escalafones más bajos de la clasificación profesional con imposibilidad de promocionar, el denominado “techo de cristal”.
- En las descripciones de los niveles profesionales u ocupaciones, hay una tendencia a invisibilizar o describir muy genéricamente las cualidades, funciones, tareas, aptitudes, conocimientos necesarios de los ocupados tradicionalmente por mujeres, son ignorados a la hora de evaluar el trabajo y de asignarle una retribución acorde. De esta manera, muchos de los puestos feminizados son infravalorados, lo que se traduce en una mayor concentración de trabajadoras en los puestos más inferiores y, en consecuencia, en las escalas salariales más bajas del mercado laboral.
- Uso sexista del lenguaje en las denominaciones de puestos de trabajo y/o niveles dentro de los grupos profesionales. Como por ejemplo, la existencia de ocupaciones con denominación en femenino, porque tradicionalmente se consideran trabajos femeninos. Como por ejemplo: limpiadora, fregadora, mecanógrafa, costurera, secretaria.

- En cuanto a la movilidad funcional también ha sido un foco de discriminación por razón de sexo. Las trabajadoras sufren una mayor movilidad funcional, sin estar adecuadamente regulada, como consecuencia de que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres están definidos de forma más genérica. Al atribuirseles funciones muy generales, en las empresas se ha utilizado esto para llevar a cabo una movilidad funcional encubierta, convirtiéndose las trabajadoras en muchas ocasiones e el “comodín” para cobertura de vacantes, huecos, necesidades etc.

## RECOMENDACIONES PARA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA EN RELACIÓN A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

### Criterios generales

Para la conversión del sistema de clasificación a grupos profesionales es necesario abordar los siguientes aspectos en la negociación:



Determinación de los grupos, divisiones funcionales y, en su caso, niveles profesionales.



Definición de las aptitudes profesionales, cualificación, titulaciones y contenido general de la prestación.







Definición de tareas y funciones, especialidades profesionales, responsabilidades asignadas.






Establecer criterios y límites a la movilidad funcional dentro y fuera del grupo.






Criterios para la asignación individual de la clasificación.



-  Establecer un procedimiento, con participación de la RLT, para la reclamación individual en caso de desacuerdo con la asignación de la clasificación.
-  Establecimiento de los niveles salariales correspondientes en cada grupo profesional.
-  Efectos sobre la retribución preexistente y, en su caso, proceso para la equiparación salarial que pudiera venir determinada por los nuevos niveles salariales.
-  Procedimientos para el desarrollo profesional y adaptación al Sistema Nacional de las Cualificaciones.

### Criterios desde la perspectiva de género:

-  La determinación de los elementos esenciales del sistema de clasificación (grupos, divisiones funcionales, niveles) así como cada uno de los elementos relacionados con la definición, valoración y retribución de aptitudes, conocimientos, funciones, tareas, responsabilidades, movilidad funcional y polivalencia, deben llevarse a cabo garantizando la ausencia de discriminación por razón de género.
-  Recoger la distribución de la plantilla en el sistema de clasificación profesional de las empresas u organizaciones (grupos profesionales, divisiones funcionales y niveles) desagregada por sexo de cara a detectar la ubicación de mujeres y hombres y posibles desequilibrios o discriminaciones.
-  Analizar, desde la perspectiva de género, la definición, jerarquización y retribución de funciones, conocimientos, aptitudes, tareas, y responsabilidades asignados a puestos de trabajos o niveles y grupos profesionales, haciendo especial hincapié en los ocupados mayoritariamente por trabajadoras.

-  Redefinir con más concreción los niveles y grupos profesionales, especialmente los ocupados mayoritariamente por mujeres.
-  Evitar y eliminar denominaciones de los grupos profesionales y de los puestos de trabajo mediante el uso de lenguaje sexista de cara a promover una inserción más igualitaria y evitar la segregación sexual ocupacional y las desigualdades salariales por razón de sexo.
-  En caso de desequilibrio de las mujeres, inclusión de medidas de acción positiva dirigidas a mujeres para romper con la segregación horizontal y vertical, promoviendo el acceso a mujeres a los grupos y niveles donde su presencia es minoritaria y garantizando su promoción profesional.

### Movilidad funcional

-  En relación a la movilidad funcional, además de establecer los límites a la misma - el tiempo no puede superar 6 meses en un año u 8 meses en dos años-, debe garantizarse su seguimiento para evitar si se cubren, con estos mecanismos, puestos vacantes o si se enmascara posibles ascensos, teniendo especial atención a la movilidad de trabajadoras.
-  Se establecerá que también la empresa debe informar de esta situación con la máxima celeridad a la RLT

## RETRIBUCIÓN

### **Artículo 2 ET Igualdad de remuneración por razón de sexo**

*“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”*

El Estatuto de los Trabajadores recoge el principio legal de “igual retribución para trabajos de igual valor o equivalentes”, lo cual es fundamental ya que posibilita otorgar la misma valoración a trabajos diferentes. Así una diversidad de puestos de trabajo y modalidades de empleo que requieran determinadas capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativas), esfuerzos (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad de los recursos materiales y de la información y sobre la seguridad y el bienestar de las personas) o condiciones de trabajo, pueden tener una valoración equivalente, aunque difieran entre sí.

### **Cómo se produce la discriminación de mujeres en la Retribución**

- En Andalucía, según la última Encuesta de Estructura Salarial de 2012 publicada por el Instituto Nacional de Estadística, el salario medio de las mujeres equivale al 75,56% de los hombres. Con estos datos se deduce que la retribución masculina equivale al 132,3% del salario femenino, por lo que el salario medio de las trabajadoras andaluzas debe aumentar de media el 32,3%.
- La discriminación retributiva o la brecha salarial de género esta producido por dos tipos de factores: los implícitos, es decir, los derivados de las características del empleo femenino y, los explícitos, que se producen cuando la trabajadora está desempeñando su actividad laboral.

- Entre las características del empleo femenino que causan la desigualdad retributiva de las mujeres señalamos:
  - Las mujeres protagonizan los contratos temporales: según los últimos datos publicados por el INE en su Encuesta de Estructura Salarial de 2012, publicada en 2014, el salario de las personas con contratación temporal en Andalucía supone un 67% del salario de personas con contratos indefinidos, a lo que hay que añadir que las trabajadoras con contratos temporales cobran un 17% menos que los hombres, o en otras palabras, que el salario masculino equivale al 121% del salario femenino, por lo que para equipararse debe aumentar un 21%.
  - Según datos del INE, el 74% de las personas con contratación a tiempo parcial son mujeres. El mismo INE, en su Encuesta de Estructura Salarial de 2012, el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue inferior al 50% del salario medio de jornada a tiempo completo y la ganancia media anual en los hombres aumentó a tiempo completo y disminuyó a tiempo parcial, entre las mujeres la ganancia anual disminuyó en ambos tipos de jornada. A esto hay que añadir una segunda brecha salarial de las mujeres con este tipo de jornada ya que el salario de los hombres con contrato a tiempo parcial equivale al 110,4% de las mujeres con este tipo de contratación, por lo que para equipararse de incrementarse un 10,4% el salario femenino con contratos a tiempo parcial.
  - Las mujeres ocupan los escalafones más bajos de la clasificación profesional.
- Entre los factores implícitos,
  - Una diferente valoración de tareas equivalentes: una de las prácticas que constituyen una forma de discriminación indirecta más comunes es que se encuadran a las mujeres en niveles o grupos profesionales distintos que a los hombres, aún cuando realizan trabajos de igual valor, y perciben una retribución







inferior. Esto está estrechamente relacionado con la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional.

- Los complementos salariales son otro de los factores determinantes para la brecha salarial de las mujeres ya que los criterios para el cobro de algunos de ellos son muy arbitrarios. Por ejemplo, se valora el esfuerzo físico para el cobro de complementos de “penosidad” o “fatiga” mientras que no se toman en cuenta la tensión psicológica, los movimientos repetitivos, cualidades requeridas en los puestos de trabajo feminizados.
- Con el pretexto de la crisis económica, se están estableciendo doble escalas salariales o exclusión total o parcial del ámbito de aplicación del convenio de personas de futura incorporación. Teniendo en cuenta que la temporalidad afecta más a las mujeres, esto conlleva un impacto de género negativo.
- Mayores dificultades de las mujeres de promoción profesional.
- Esta brecha salarial de las trabajadoras va más allá de su vida laboral ya que va a repercutir también en las prestaciones sociales así como en las pensiones contributivas y de jubilación.


## RECOMENDACIONES PARA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA EN RELACIÓN A LA RETRIBUCIÓN:



Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en el tipo de contrato, la categoría profesional o la antigüedad en la empresa.

-  Aplicar una escala salarial única, evitar las dobles escalas salariales, salarios de entrada, exclusiones o limitaciones de derechos convencionales, que tengan carácter permanente, que carezcan de causa justificada, o que puedan contravenir los derechos de igualdad y no discriminación.
-  Recoger cláusulas antidiscriminatorias para la igual remuneración en trabajos de igual valor, incluyendo la aplicación del principio de igualdad de retribución a toda la plantilla, independientemente de su modalidad de contratación.
-  Realizar una valoración comparativa del sistema de clasificación profesional para revisar las funciones, capacidades, habilidades, responsabilidades y la retribución media y todos sus componentes (salario base más complementos salariales, beneficios sociales etc.) en cada uno de los niveles y grupos profesionales, desagregada por hombres y mujeres.
-  En el caso de que se detecten alguna discriminación retributiva en función del sexo se corregirá, mediante negociación colectiva, estableciendo incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de “igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.

**Los procedimientos y compromisos salariales establecidos en el régimen salarial de un convenio colectivo o en un Plan de Igualdad para corregir diferencias discriminatorias no pueden ser objeto de descuelgue salarial<sup>1</sup>.**

-  En todo lo relativo a los complementos salariales que estén condicionados a la productividad, a la presencia en el trabajo y al absentismo, es muy impor-

---

<sup>1</sup> Art. 82.3 ET: “(...) El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. (...)”

tante, incluir una cláusula por la que se establezca que los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género, no se considerarán absentismo y/o contarán como días efectivamente. De esta manera no se penaliza económicamente estas situaciones.



Suprimir las limitaciones para la percepción de complementos, prestaciones y ayudas sociales basados o condicionados por la modalidad de contrato o año de ingreso en la empresa.



Facilitar anticipos a mujeres víctimas de violencia de género mientras dure su situación inicial; pudiendo aumentar dicha ayuda en el caso de tener personas dependientes a su cargo y/o con alguna discapacidad



## 1.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

### **Artículo 23 del ET Promoción y formación profesional en el trabajo**

*2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.*

### **Artículo 24 ET Ascensos**

*2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.*

### **Cómo se produce la discriminación de mujeres en la Formación y en la Promoción Profesional**

- Hay una escasa presencia de mujeres en los puestos de dirección y de responsabilidad. En 2013 sólo el 3% de las mujeres ocupadas ostentan el cargo de dirección y gerencia, frente al 6% de los hombres ocupados, según datos del Instituto Nacional de Estadística.

- Según las estadísticas publicadas por el Instituto de la Mujer, el 11,60% de los órganos de dirección y el 13,27% de los consejos de administración de de empresas del IBEX-35 está ocupado por mujeres en 2012, muy lejos del mandato de la ley de igualdad de llegar a una presencia de mujeres de entre el 40 y el 60% en 2015.
- En el caso de que no haya regulados procedimientos de promoción profesional, se deja a decisión unilateral de la empresa la fijación de criterios para los ascensos, que suelen ser subjetivos y arbitrarios y no objetivos y neutros en cuanto al sexo (rendimiento, capacidad, trayectoria en la empresa).
- La concepción sexista de que las mujeres no sirven para promocionar a determinados puestos bajo argumentos estereotipados de que las mujeres no son adecuadas para habilidades de liderazgo.
- En muchas ocasiones los procedimientos de promoción son fuente de discriminación indirecta ya que se basan en criterios como la disponibilidad horaria, la presencia en la empresa, la participación en la formación o la antigüedad, criterios aparentemente neutros, pero de más difícil cumplimiento para las mujeres debido, bien a la doble jornada, a su dedicación casi en exclusiva de las responsabilidades familiares o bien a la menor antigüedad de las mujeres debido a los obstáculos para su acceso al empleo.
- Un procedimiento informativo para comunicar la apertura de un proceso de promoción y vacantes que se dirija únicamente al personal con proximidad al puesto a cubrir, dificulta el acceso de las trabajadoras que suelen ocupar niveles más bajos.
- La formación organizada fuera de la jornada laboral dificulta la participación de mujeres por asumir mayoritariamente las responsabilidades familiares.

- En las empresas se suele detectar una mayor participación de hombres en los cursos de especialización técnica –impartidas generalmente fuera del horario laboral- y una mayor participación de mujeres en la formación genérica –impartida normalmente dentro de la jornada-, lo cual indirectamente favorece el desarrollo profesional de los hombres frente al de las mujeres.
- La difusión de la oferta formativa en muchas ocasiones no se dirige a toda la plantilla sino a departamentos o puestos ocupados mayoritariamente por hombres.

## RECOMENDACIONES PARA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA EN RELACIÓN A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL:



Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la RLT (bien a través del Comité de empresa o de la Comisión de igualdad).








Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.





En caso de escasa presencia en puestos de responsabilidad, establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres








Establecer medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para la promoción a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.

-  Ofertar cursos dirigidos a mujeres que las habilite para ocupar puestos de responsabilidad.
-  Elaborar un inventario de mujeres que se identifiquen “promocionables”. Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar. Por ejemplo: eliminar cualquier criterio como disponibilidad horaria para ocupar los puestos de responsabilidad.
-  Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
-  Garantizar la participación de la RLT – bien a través de los Comités o de la comisión de igualdad- en los tribunales o comités de promoción.
-  Garantizar la difusión de los procedimientos de promoción a toda la plantilla.

## RECOMENDACIONES PARA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA EN RELACIÓN A LA FORMACIÓN:

-  Impartir la formación en horario laboral. En los casos en que no es posible, se puede hacer fórmulas mixtas, parte dentro y otra fuera de la jornada laboral. En todo caso, las horas de formación que excedan la jornada se compensarán económicamente o por tiempo de libre disposición.
-  Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.



-  Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
-  Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que ésta cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.
-  Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
-  Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia 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, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.
-  Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres. Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas detectadas.



## 1.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

*Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres*

**Artículo 44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

**1.** 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.

### Cómo se produce la discriminación de mujeres en relación a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

- Dedicación de las mujeres casi en exclusiva de tareas domésticas y de cuidados: aún persiste un elevado número de mujeres que no se incorporan al mercado de trabajo por su dedicación exclusiva a las labores domésticas. Según datos publicados por el Instituto de la Mujer, en 2013 son 78.600 hombres frente a las 708.500 mujeres, el 2'4% de los hombres en edad de trabajar frente al 20'4% de las mujeres.

- Las estadísticas, publicadas por el Instituto de la Mujer, corroboran la falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares.
  - El 97,79% del total de reducciones de jornada por cuidado de menores y familiares registradas a nivel estatal son utilizadas por mujeres.
  - El 94% del total de excedencias por cuidado de hijos o hijas registradas son disfrutadas por mujeres.
  - El 98,3% de los permisos de maternidad son disfrutados únicamente por mujeres.
  - Cada vez se solicitan menos permisos de paternidad. En 2013 en Andalucía se solicitaron 37.138 permisos de paternidad y 237.988 en España, lo cual supone un descenso del 16% y del 15% respectivamente.
  - Según la última Encuesta del Uso del Tiempo publicada por el INE, las mujeres dedican 4 horas y 7 minutos a las tareas del hogar y al cuidado de menores y familiares, más del doble de tiempo que los hombres, que emplean 1 hora y 54 minutos.
  
- La organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos no favorece la compatibilización de los tiempos de trabajo con los personales y familiares:
  - Se asocia la productividad a la presencia y disponibilidad horaria
  - Organización de la jornada: suele predominar la jornada partida, incluso en los contratos a tiempo parcial
  - Se exige en numerosas ocasiones prolongación de la jornada,
  - La formación que sirve para el reciclaje y la promoción y reuniones de trabajo fuera del horario,
  
- Esta organización del trabajo y, ante la falta de medidas y recursos que promuevan la conciliación, provoca que las mujeres busquen soluciones a las dificultades de conciliar mediante estrategias privadas: se apoyan en la red familiar, reducción de la duración de la jornada, entradas y salidas continuas del mercado laboral, lo cual repercute en su retribución, limita sus posibilidades de estabilidad, de formación y de promoción dentro del mercado laboral.

- No existen criterios comunes ni definidos para toda la plantilla, sino más bien se dan acuerdos individuales entre empresa y persona afectada, creándose agravios comparativos entre trabajadores y trabajadoras
- Los permisos y acuerdos se limitan a lo estipulado por la ley y, a menudo, ponen trabas a la hora de concederlos a las trabajadoras y los trabajadores que los solicitan. Prueba de ello es que la maternidad y el embarazo continúan siendo una de las causas principales de despido de las mujeres.

## RECOMENDACIONES PARA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL:

### Acciones de ampliación y mejora de los derechos y permisos legales en conciliación



Ampliar en lo posible el permiso de paternidad individual establecido por la LOIEMH en 13 días<sup>2</sup> (art. 48 bis) tanto por nacimiento como por adopción o acogimiento.












Ampliar en lo posible el permiso de maternidad (art. 48.4 ET) tanto biológico como en casos de adopción o acogimiento.

---

<sup>2</sup> Su ampliación a las 4 semanas estaba prevista que entrará en vigor el 1 de enero de 2015, conforme establece la disposición final vigésima segunda de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, BOE. 26 diciembre.

Sin embargo, en el proyecto de ley de los Presupuestos Generales del Estado de 2015, en la disposición final novena, se pospone dicha ampliación a 1 de enero de 2016.

-  Recoger como derecho la posibilidad de utilizar a tiempo parcial las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad y la suspensión por adopción o acogimiento.
-  Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.
-  Ampliar permiso por nacimiento (Art. 37.3 ET)
-  En la reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET), ampliar la edad del menor o de la menor y ampliar a una hora diaria la posibilidad de reducir la jornada, ampliable proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple.
-  Concretar el derecho de acumulación de la reducción diaria por lactancia para su disfrute en jornadas completas (art. 37.4 ET).
-  Ampliar la edad del o de la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal (art. 37.5 ET)
-  Posibilitar la reducción de jornada de personas dependientes a partir de un mínimo inferior a lo establecido legalmente, por ejemplo, media hora diaria.
-  Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
-  Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes (art.46.3 ET) o en su defecto ampliar dicho tiempo de reserva del puesto de trabajo.



Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las trabajadoras que son víctimas de violencia de género, contribuyendo así a mejorar su protección. (LOMPIVG)

## Acciones de adaptación de la jornada y organización del tiempo de trabajo

### **Artículo 34 Jornada de Trabajo**

*8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.*

*A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.*

Para que este derecho tenga su eficacia práctica debe concretarse en convenio colectivo o planes de igualdad los contenidos y la forma en que se puede adoptar la jornada de trabajo. La flexibilidad del tiempo de trabajo incluida entre las recomendaciones de negociación debe ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo y de conciliación, y que no se traduzca en disponibilidad horaria para la empresa.

### Distribución irregular de la jornada

Con respecto a la distribución irregular de la jornada, los convenios colectivos deberán fijar el porcentaje de jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año, ya que, en defecto de pacto, operara el 10% establecido en el Art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Para garantizar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras ante una distribución irregular aplicada por la empresa, el convenio colectivo deberá establecer también periodos máximos de utilización de la flexibilidad y plazo de comunicación anticipada a la RLT y a las personas afectadas, ampliando en la medida de lo posible el establecido en la ley. Además, en convenio colectivo es posible estipular:



Las circunstancias en que la empresa puede hacer uso de la distribución irregular de la jornada;



Garantías para salvaguardar los derechos individuales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral;



Vincular el porcentaje de jornada disponible para su distribución irregular al porcentaje de contratación temporal y/o a tiempo parcial, dado que estos tipos de contratos conllevan una fuerte flexibilidad y disponibilidad del tiempo de trabajo.

### Otras posibles medidas a introducir en relación a la jornada:



Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.



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











Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.



Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan menores, personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.



-  Establecimiento de una bolsa de horas retribuidas para acogerse a permisos o licencias no reconocidas legalmente
-  Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse horas extraordinarias, posibilitar la elección entre el cobro o su compensación en tiempo libre.
-  Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral.
-  Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en su defecto con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares. En los casos en no es posible estas opciones establecer convenios de colaboración con guarderías o centros de atención a personas dependientes para facilitar la presencia de personas con cargas familiares.
-  Permitir la adaptación de la jornada para la asistencia a los cursos de formación.
-  Añadir otras razones para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...)
-  Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares etc. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso.
-  En relación a la movilidad geográfica, debe establecerse la prioridad de permanencia en el centro de trabajo de origen para determinados colectivos que, por motivos familiares, discapacidad, enfermedad, estudios u otras circunstancias deban quedar excluidos del traslado o del desplazamiento.

## Sistemas de turnos



Posibilitar a los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por guarda legal o por motivos familiares, la asignación de turno y la concreción horaria.



Posibilitar a los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos permuta de turnos por motivos de conciliación preavisando a la empresa con el tiempo suficiente.



Posibilitar a víctimas de violencia de género la elección de turnos debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso.



Dar preferencia en la elección de turno a personas y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares.

## Acciones transversales






Difundir a toda la plantilla las medidas y derechos reconocidos en la legislación vigente y en el respectivo convenio colectivo de la empresa o sector, así como las mejoras acordadas de los mismos.



Garantizar que todos los permisos y derechos en materia de conciliación sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.



Realizar estudios de detección de necesidades en materia conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las plantillas y adoptar las medidas necesarias en función de las carencias detectadas.

-  Para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, fomentar campañas específicas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan usos de medidas y derechos laborales de conciliación.
-  Establecer acuerdos de colaboración con escuelas infantiles y servicios de atención a personas dependientes.
-  Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.



## 1.5. SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO

### ***Artículo 5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales***

*4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.*

### ***Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres***

#### ***Artículo 48 Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo***

*1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

Los problemas de salud laboral que afectan al sexo femenino han recibido menos atención que los de los hombres

Las diferencias de salud entre hombres y mujeres derivan de las distintas condiciones físicas y biológicas pero también de la propia realidad social y cultural. Las mujeres no tienen las mismas condiciones de vida y de trabajo que los hombres, y esto afecta a su salud de manera diferente.

Por todo ello, surge la necesidad de abordar los problemas de salud desde una perspectiva de género.

### **Cómo se produce la discriminación de mujeres en relación a la Salud Laboral y el Acoso Sexual o Moral por razón de sexo**

- Muchas evaluaciones de riesgo se limitan a contemplar medidas preventivas en relación al embarazo y la lactancia, y en ocasiones, de forma insuficiente al no contemplarse por ejemplo los puestos y tareas exentas de riesgos o limitarse a la posibilidad o no de la suspensión por riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Las tareas de los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres implica que estén expuestas a lesiones músculo esqueléticas derivadas de movimientos repetitivos, posturas inadecuadas en el trabajo o largas jornadas de pie, que pasan desapercibidas.
- No se tiene en cuenta la diferente afectación sobre la salud de las mujeres por la exposición a agentes biológicos o tóxicos.
- Las tareas monótonas, la doble jornada y las secuelas por la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidados hace que las trabajadoras estén más expuestas a riesgos psicosociales que pueden derivar en alteraciones o enfermedades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, dermatológicos o endocrinos, difícilmente reconocidas como enfermedades profesionales.

- La precariedad, la concentración de mujeres en las ocupaciones menos cualificadas, la temporalidad son factores que provocan una mayor vulnerabilidad de las mujeres al acoso sexual y moral por razón de sexo.
- En cuanto al vestuario profesional, en muchas ocasiones, se establecen diferencias en función del sexo y no hay adaptaciones para la situación de embarazo.

## RECOMENDACIONES PARA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA EN RELACIÓN A LA SALUD LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO:



Realizar una evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.



Los resultados de la evaluación de riesgos laborales siempre se presentarán de forma completa y diferenciada por sexos.



Negociar y acordar un Procedimiento de protección para la trabajadora embarazada y en período de lactancia natural que contenga como mínimo

- Definición de conceptos
- Listado de puestos exentos de riesgo y criterios de evaluación
- Actuaciones a partir de la comunicación de existencia de trabajadora en situación de embarazo o periodo de lactancia
- Información y gestión de la tramitación de la suspensión por riesgo de embarazo y/o lactancia natural
- Mecanismos de evaluación y seguimiento



Para salvaguardar la salud de la trabajadora embarazada y del recién nacido o la recién nacida eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, pero sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente) para no penalizar económicamente el embarazo y la maternidad.

## Acoso sexual y moral por razón de sexo



Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.






Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.





Elaborar, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral que incluya:

- Una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral,
- Definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral,
- Ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas,
- Establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave), garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
- Referencias normativas



-  Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o moral negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno.
-  Garantizar la participación de la RLT en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso.
-  Considerar como accidente laboral a efectos de retribución el tiempo que permanezca de Incapacidad laboral la persona que haya sido víctima de acoso sexual y moral por razón de sexo.

## Vestuario profesional

-  No se establecerá ninguna diferencia entre la ropa que se entregue al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda optar libremente por la que resulte más cómoda.
-  Adaptar el vestuario a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación







Instituto Andaluz de la Mujer  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES



Unión Europea  
Fondo Social Europeo



[andalucia.ccoo.es](http://andalucia.ccoo.es)