

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE **IGUALDAD**



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
Objetivo del Estudio	5
Ámbito del estudio.....	6
BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD.....	7
1.- BUENAS PRÁCTICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	7
2.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	11
3.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA FORMACIÓN	13
4.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL	15
5.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA CONCILIACIÓN	17
6.-BUENAS PRÁCTICAS EN LAS RETRIBUCIONES	19
7.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	21
8. OTRAS	22

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), aborda la corrección de la desigualdad, entre otros, en el ámbito específico de las relaciones laborales.

La exigencia de igualdad de trato de mujeres y hombres requiere tener en cuenta la distinta situación en la que se encuentran unas y otros respecto al trabajo. Por ello debe reconocerse, dada la existencia de condiciones diferentes, la importancia de adoptar medidas que tengan como objetivo corregir la desigualdad inicial a fin de equiparar a ambos géneros. Por un lado la LOIEMH obliga a todas las empresas a adoptar dichas medidas (art. 45 LOIEMH) y, por otro lado, esta Ley, tras las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, señala que todas las empresas con 50 o más personas en plantilla contarán con un plan de igualdad. Recordemos a este respecto, que un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación (art. 46. LOIEMH)

El Grupo de Trabajo sobre Planes de Igualdad en las empresas, creado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales del Gobierno de Aragón, formado por el Gobierno de Aragón, Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los Agentes Sociales más representativos en Aragón: CEPYME Aragón, CEOE Aragón, CCOO Aragón y UGT Aragón, impulsa las medidas y los Planes de Igualdad en las empresas y realiza un seguimiento de la situación de dichos Planes en la Comunidad Autónoma de Aragón.

En 2018, este Grupo de Trabajo abordó la negociación colectiva desde el punto de vista de la igualdad. Y ha sido en 2019, cuando se presenta un compendio de buenas prácticas extraídas de diferentes planes de igualdad que son de aplicación en nuestra comunidad autónoma.

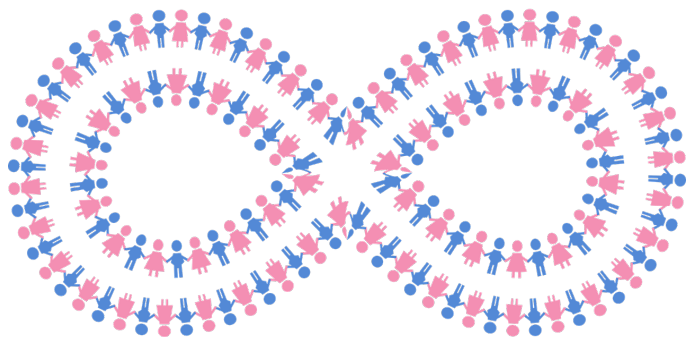
En base a todo esto, se presenta a continuación el informe sobre "Buenas Prácticas en materia de Igualdad".

Objetivo del Estudio

El objetivo general es examinar las medidas de igualdad recogidas en los planes de igualdad más relevantes de empresas que operan en Aragón, para extraer buenas prácticas que puedan servir para las unidades de negociación de los planes de igualdad en la elaboración de los mismos

Ámbito del estudio

El ámbito de estudio al que hace referencia este análisis lo conforma un total de 95 planes de igualdad.



BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Por buenas prácticas en materia de igualdad entendemos un conjunto de medidas y actuaciones, adoptadas por empresas y organizaciones, que van más allá de lo que recoge la normativa de aplicación en esta materia (LOIEMH, Estatuto de los Trabajadores...) y que se espera que puedan servir, en contextos similares, a otras empresas u organizaciones.

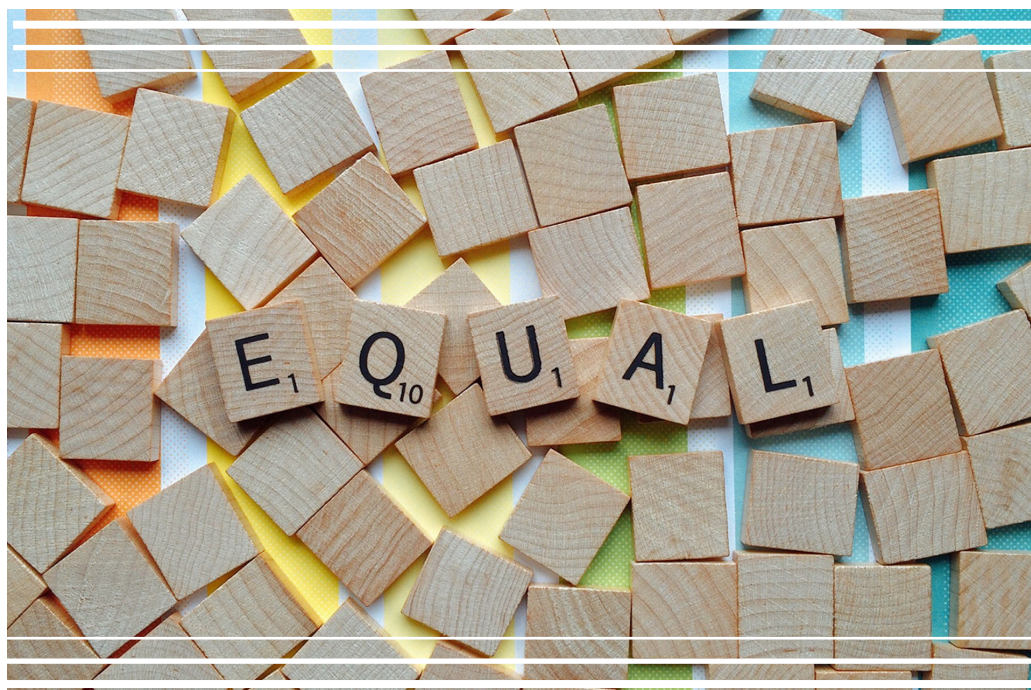
La clasificación que se ha hecho de estas buenas prácticas, y que se expone a continuación, coincide en mayor medida con el regulado en la LOIEMH antes de las modificaciones introducidas por el RDL 6/20019, que entró en vigor el 8 de marzo de 2019, dado que los planes de igualdad analizados tienen fecha de publicación anterior a esta última. No obstante, el compendio que se ofrece es plenamente vigente.

A continuación, se exponen las buenas prácticas detectadas.

1.- BUENAS PRÁCTICAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Utilización de un **lenguaje no sexista y no discriminatorio** en la difusión y comunicación de las ofertas de empleo. Revisión periódica de un muestreo representativo de anuncios y de las prácticas de comunicación existentes en la empresa, incluido el Manual del personal empleado.
- Emplear el **CV ciego** en los procesos de selección.
- Las **bases de las ofertas** serán informadas por la **Comisión Técnica de Igualdad** revisando el lenguaje utilizado y proponiendo medidas de acción positiva en las mismas, si procede.
- Diseñar y difundir una **guía de entrevista** para las personas implicadas en los procesos de selección, que vele por la evaluación de candidatos y candidatas con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.
- Tanto en los procesos de selección internos como externos, se **estandarizarán los guiones de entrevistas** para que únicamente contengan la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

- **Presencia equilibrada** hombre-mujer en los **equipos de reclutamiento y selección**.
- Paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).
- **Colaboraciones específicas con organismos públicos**, otras entidades, presencia en ferias, fuentes varias de reclutamiento etc. a fin de **favorecer el acceso** al empleo de mujeres **desempleadas**, y de mujeres **víctimas de la violencia de género**. Se impulsarán los **contactos con centros** educativos y universitarios para identificar el talento.
- Apoyar **acciones de sensibilización con instituciones**, centros educativos locales escuelas de formación profesional y universidades, que den visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece la empresa, favoreciendo las autocandidaturas y **candidaturas a funciones o puestos actualmente estereotipados o infrarrepresentados** por algún género (ejemplo: operario/a y administrativo/a), incluyendo la oferta de formación técnica específica necesaria.
- Establecer acciones específicas para la selección de puestos, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tenga **preferencia para ser contratado el sexo que se constate como menos representado**, promoviendo de esta forma la incorporación de mujeres a todas las áreas de la plantilla.



- Incorporar criterios de acción positiva para que a igualdad de méritos y capacidad en un proceso de selección y/o promoción profesional, con representatividad en uno de los sexos por debajo del 40%*, **el desempate lo decida la pertenencia al sexo menos representado.**
- En las **reuniones de la Comisión de Igualdad** estará presente siempre una persona **del Departamento de Recursos Humanos**, que tendrá voz, pero no voto, salvo que represente a la parte empresarial.
- En caso de utilizar **consultoras externas** para la selección de algún puesto de trabajo, comunicarles por escrito los criterios de la empresa en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Documentar el **número de candidaturas** que se presentan a los procesos de selección que permita **identificar los porcentajes** de mujeres y hombres presentados y relacionarlos con los datos de las incorporaciones.
- Realización de acciones de **formación y sensibilización** en materia de igualdad a las **personas que participan en los procesos de selección** (puestos de Dirección, jefaturas de Sector, de Sección, responsables de RRHH) para la contratación y promoción, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.
- **Política de RRHH con perspectiva de género** regulando el sistema de selección, la tipología de contratos y el sistema de promoción.
- Garantizar el **acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa**, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna. Baremación positiva de la formación en igualdad.
- **Garantizar** el nombramiento a mujeres embarazadas, en situación de **maternidad o permiso por nacimiento**. Especificando en las ofertas de empleo medidas antidiscriminatorias en caso de embarazo, lactancia...
- La plantilla con contrato a **tiempo parcial**, tendrá **derecho preferente a incrementar su jornada** frente a la celebración de nuevas contrataciones de sustitución (bajas, vacaciones, etc.), siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.
- **Revisión de puntuaciones, baremos y marcas** en aquellas pruebas de selección que dificulten el acceso de mujeres, estableciendo acciones positivas que favorezcan su incorporación.
- Política igualitaria en las **extinciones** de contratos.



2.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Conseguir una **representación equilibrada** de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de **acceso** de la mujer a **puestos de responsabilidad**, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Establecer una revisión periódica del **equilibrio por sexos de la plantilla**, en general, y de **todos los puestos** y categorías profesionales en particular, con el fin de adoptar medidas para corregir la posible persistencia de desigualdades.
- Publicar las vacantes en bolsa interna de empleo, utilizando lenguaje no sexista, incluyendo mujeres con la adecuada formación y experiencia en los procesos de promoción, fomentando una participación de las mismas en los procesos de ascenso como mínimo de su proporción en la plantilla. En caso de igualdad de condiciones de dos candidaturas se **promocionará al sexo menos representado** en aquellos puestos o niveles a cubrir.
- **Definir objetiva y adecuadamente los puestos de trabajo** y realizar acciones para romper estereotipos.
- Realizar **evaluación de los puestos** de trabajo considerando que pueden ser ocupados por una mujer o un hombre indistintamente.



♂=♀ EQUALITY ♀=♂



3.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA FORMACIÓN

- Contemplar en la articulación del plan de formación las **diferentes modalidades de jornada laboral** para adaptar la formación a ese horario de trabajo
- Las personas que por razones familiares se sitúan en periodo de **suspensión contractual** (excedencias), tendrán derecho a solicitar a la empresa su asistencia a todos los cursos de formación programados, no impidiendo la suspensión de su contrato de trabajo, el poder realizarlos. Todo ello de manera voluntaria y a iniciativa de la persona excedente.
- Propiciar que la atención a menores o personas dependientes dentro del seno familiar no suponga un obstáculo en el acceso a cursos de formación organizados por la empresa. Ante situaciones de falta de plazas disponibles, se dará prioridad durante el primer año de **reincorporación**, a aquellos trabajadores y trabajadoras que se hubiesen reincorporado al servicio activo, procedentes de permiso de maternidad o paternidad, excedencias de guarda legal, cuidado de hijos e hijas y atención a personas mayores dependientes o con discapacidad.
- Asegurar que los **partners pedagógicos** (consultorías, escuelas de negocios, etc.) y el **personal de formación interno** sean informados sobre la política de igualdad de la empresa y exigir su cumplimiento.
- Fomentar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el **desarrollo directivo**, diseñar acciones formativas dirigidas a mujeres para reforzar estas habilidades y potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Establecer **módulos de igualdad** de oportunidades, incluyendo protocolos existentes, **en todos los cursos de formación** ofertados por la empresa.
- Se podrán **financiar** para ello **estudios oficiales** hasta el 100%* de la matrícula si el resultado es de aprobado para mujeres en formación para su promoción profesional.
- **Reserva del 20%*** en acciones formativas dirigidas a capacitar en actividades tradicionalmente ocupadas por hombres.

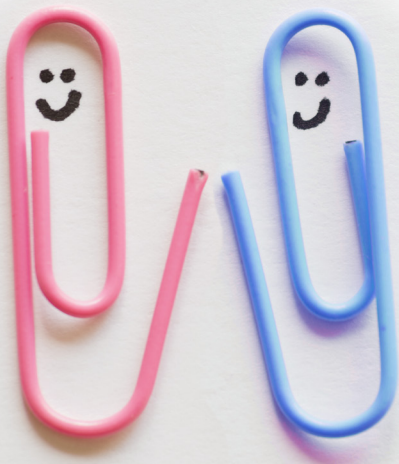
- **Programar e informar** a la plantilla de los **actos concretos** tales como cursos o jornadas que se lleven a cabo a los efectos de sensibilizar sobre la importancia del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que serán de obligado cumplimiento para toda la plantilla
- Realizar acciones de formación en el ámbito de la igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla, donde se exponga asimismo el compromiso de la organización, las medidas que se están impulsando y los principales **canales de comunicación disponibles para el personal** para hacer llegar dudas, consultas o sugerencias en relación a la igualdad de oportunidades.

4.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia tendrá **preferencia** el sexo menos representado en el **ascenso** a puestos, funciones o grupos profesionales.
- Implantar **cursos específicos** de detección de perfiles donde se cuente con la participación de la mujer, en un compromiso mínimo del 40%*. Esta formación será en **tiempo de trabajo**.
- **Incluir, en las vacantes, mensajes** que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones de distinta responsabilidad organizativa **tradicionalmente ocupadas por hombres** (más allá de la representatividad de la mujer en plantilla).
- Implementar programas o acciones de identificación de **talento interno** (incluyendo jornadas parciales o contratos en suspensión) que permitan la disponibilidad de personas cualificadas con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad desde criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se crearán acciones formativas específicas enfocadas a la adquisición de habilidades y competencias que permitan acceder a un puesto de superior categoría, favoreciendo aquel género infrarrepresentado.



- Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad entre las personas que intervienen en los procesos de promoción profesional. **Habilitar talleres de igualdad a toda la plantilla.**
- Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de **promoción interna**, así como motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional.
- Promover la **conversión de jornadas parciales** en completas al menos en un 20%*.
- **Seguimiento específico** de las promociones de personas a tiempo parcial o jornada reducida para evitar que este tipo de jornada sea un condicionante que perjudique la promoción de las mujeres.



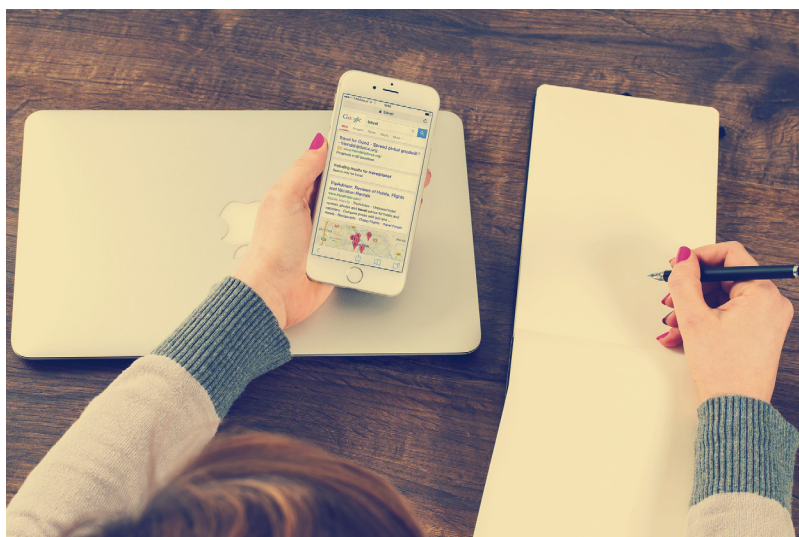
5.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA CONCILIACIÓN

- Posibilidad de **reducción** de la **jornada** a cuatro horas a partir de la semana 32, sin reducción de su salario, para las empleadas en estado de **gestación**.
- Licencia no retribuida a la pareja para **acompañar** a las clases de **preparación al parto y exámenes prenatales**.
- Derecho a una hora de **ausencia del trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones para los trabajadores que no hayan acordado la acumulación de **lactancia** en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará a una hora y media en el caso de ser solicitado por el padre (dos fracciones de cuarenta y cinco minutos). Esta medida podrá adoptarse hasta que el menor cumpla los nueve meses de edad.
- **Permiso** no retribuido para acompañar a hijos o hijas menores de 12 años a reuniones, **tutorías o eventos escolares**.
- **Permiso** no retribuido por **hospitalización o enfermedad grave** del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Ocho días naturales/año adicionales.
- **Permiso** no retribuido por **motivos personales**. Este permiso será como mínimo de quince días y como máximo de tres meses.
- **Permisos especiales** no retribuidos de entre 1 semana y 6 meses, con reingreso automático en la misma plaza a la finalización del permiso, en los siguientes casos:
 - Para estudios.
 - Por asuntos personales. Por adopción internacional, por sometimiento a técnicas de reproducción asistida o por problemas en el embarazo del cónyuge.
- Permiso no retribuido para el **acompañamiento** a los servicios de **asistencia sanitaria** de hijas o hijos menores de 14 años y de familiares mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, pudiéndose establecer mecanismos de compensación horaria.
- Procurar que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las **vacaciones** y días por **asuntos particulares** durante los **periodos no lectivos** de los mismos.

- Derecho al disfrute de **vacaciones** en periodo de **coincidencia con sus hijos o hijas** menores de 16 años cuando sea fijado por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio.
- Facilitar la **adaptación** de la **jornada, horario y turno** con motivo de atender el cuidado de los hijos e hijas menores de 14 años, en el caso de familias **monoparentales**.
- **Adaptar la jornada**, sin que implique reducción, de trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo, descendientes o ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, en situación de dependencia severa o gran dependencia, que convivan con la persona empleada.
- **Elección de turno y horario** por conciliación.
- Desarrollo de experiencias de **teletrabajo** como trabajo en red y utilización de las nuevas tecnologías.
- Planificación de las **reuniones** en horario laboral, intentando que no se prolonguen más allá del horario de la jornada laboral.
- Fomentar el uso de la **videoconferencia** y audio-conferencia telefónica, para reducir viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.
- **Ampliar la excedencia por cuidado de familiar** hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- Preferencia en **movilidad geográfica** voluntaria y **cambio de centro** por motivos de **cuidados de personas dependientes** (menores de 8 años y familiares de primer grado).
- Facilitar el **cambio de centro** de trabajo a otra provincia para atender a situaciones parentales relacionadas con el **régimen de visitas de hijos y/o hijas** cuya custodia ejerzan de manera compartida.
- **Informar** a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.
- **Campañas de sensibilización** en materia de reparto de responsabilidad entre mujeres y hombres.
- Adoptar medidas de conciliación por parte del personal de dirección para concienciar de su importancia como **cultura corporativa** de la empresa.

6.-BUENAS PRÁCTICAS EN LAS RETRIBUCIONES

- Desarrollar y consolidar el sistema de **evaluación continuada del desempeño** implantado en la empresa.
- Incluir y señalar los actuales **complementos** que contempla la vigente estructura salarial: complementos por razón de la persona (en la medida que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora); de puesto de trabajo (a razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad); por calidad o cantidad de trabajo o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.
- Realizar un estudio específico del **componente variable de la retribución** en el colectivo fuera de tablas y determinación de un plan de acción si se identificara discriminación. El estudio incluirá: categorización de conceptos, estudio de tendencias por género, área, jornada y mando, recogida de información segmentada y segregada, identificación de posibles desviaciones.
- Identificar y definir de forma clara aquellos **factores** que, en un momento determinado, pueden motivar la **atribución** de una determinada **ventaja salarial** a los efectos de evitar que su implantación suponga, por razón de su origen, una desventaja de un sexo respecto de otro.
- Realizar un estudio, por grupos profesionales, sexo y antigüedad, una vez definidos en el seno de la Comisión de Igualdad los **indicadores de seguimiento**, con el objetivo de analizar los motivos de las diferencias retributivas y superar aquellas que se deban a motivos de discriminación por cuestión de sexo.



- **Analizar la estructura salarial** (retribución mínima garantizada, complementos y retribución variable) de las diferentes áreas funcionales y grupos profesionales para conocer las causas de las diferencias salariales detectadas entre mujeres y hombres realizando un seguimiento de las mismas por la Comisión de Igualdad. Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un **plan de actuación** concreto.
- Impulsar medidas para la retribución de las **guardias y noches dejadas de realizar** durante el embarazo y permiso por lactancia con motivo de los riesgos para la salud de la mujer (embarazada o lactante) determinados por el servicio de prevención de riesgos laborales.
- Modificar el **reglamento interno de retribución variable** para garantizar que se tienen en cuenta como trabajados los períodos de las licencias de maternidad, paternidad y lactancia, así como para no desfavorecer a personas que disfruten de reducción de jornada.



7.-BUENAS PRÁCTICAS EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- **Elaborar un protocolo de prevención** de acoso sexual y por razón de sexo en el plazo de un año tras la aprobación del plan; se realizarán campañas de sensibilización y prevención, incluyendo la promoción de la comisión instructora, los canales de denuncia, etc.
- Realizar **cursos de formación** para mandos, puestos técnicos y de gestión sobre el tema, que se llevarán a cabo tras un año de la firma del plan de igualdad.
- **Formar e informar a toda la plantilla** explicando qué se entiende por acoso y la obligación de velar y denunciar cualquier conducta que pueda implicar acoso.
- Elaborar y difundir una **Guía de acoso y violencia en el trabajo**.



- Realizar **campaña de sensibilización** al personal con la **representación** de las personas trabajadoras.
- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento el **informe semestral sobre los procesos** iniciados por acoso según el protocolo previsto en el Convenio Colectivo de empresa (número, tipología, resolución...), así como el número de denuncias archivadas.
- Velar porque quienes **colaboren** con la empresa, tanto interna como externamente, **no hagan uso de imágenes**, carteles, publicidad, etc. que contengan una **visión sexista y estereotipada** de las mujeres.

8. OTRAS

- Medida transversal: Uso del **lenguaje e imágenes no sexistas** en todas las comunicaciones de la empresa, tanto en el ámbito externo (web, ofertas de empleo, publicaciones...), como en el interno (intranet, el propio Plan de Igualdad, escritos internos).
- **Salud laboral:** El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento de los datos de siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo y puesto de trabajo.
- **Salud laboral:** en los indicadores y análisis de datos en materia de PRL se incluirán las variables relacionadas con el sexo, con el fin de detectar y prevenir posibles diferencias en los daños derivados del trabajo (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos musculoesqueléticos y psicosociales).



- **Salud laboral:** Se dispone de un protocolo de riesgo por embarazo y lactancia.
- **Salud laboral:** Incluir dentro del reconocimiento médico de la empresa las pruebas ginecológicas y de prevención del cáncer ginecológico y de mama.
- **Violencia de género:** Formar a una persona en RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.
- **Violencia de género:** Si tiene que abandonar su puesto y ocupar otro en otro centro de trabajo, la trabajadora podrá solicitar el adelanto de las pagas extras y hasta 3 mensualidades para facilitar el traslado
- **Comisión de Igualdad:** La empresa se compromete a dotar a la Comisión de Igualdad de un lugar para reuniones, material e información estadística. Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento son por cuenta de la empresa. Las horas de reunión y de preparación serán remuneradas y no entran en el crédito horario de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Diseño de herramientas y recursos específicos para la comunicación y difusión interna y externa, de la estrategia y Plan de igualdad de la empresa y sus actuaciones, a todos sus grupos de interés; boletines, manual bienvenida, web corporativa, redes sociales, carteles, videos corporativos, entre otros, así participar activamente en eventos externos, jornadas,...., que pongan en valor el compromiso y la actuaciones concretas por la igualdad de la empresa.

(*)

Todos los porcentajes que aparecen en este documento lo son a modo de ejemplo como medida medible y evaluable. Se han de adaptar a la realidad concreta de la empresa o entidad.

