

# Próxima parada: NEGOCIACIÓN COLECTIVA FEMINISTA



**Guía** para la elaboración de  
planes de igualdad eficaces

**MANU  
ROBLES  
ARANGIZ**  
FUNDAZIOA

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA



**Barrainkua 13, 6. - 48009 BILBO**

[fundazioa@ela.eus](mailto:fundazioa@ela.eus)

[@mrafundazioa](https://www.instagram.com/mrafundazioa)

[www.mrafundazioa.eus](http://www.mrafundazioa.eus)

**Octubre de 2019**

# Próxima parada: **NEGOCIACIÓN COLECTIVA FEMINISTA**

## *Guía para la elaboración de planes de igualdad eficaces*

### ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. CRITERIOS BÁSICOS DE NEGOCIACIÓN .....	6
3. DIAGNÓSTICO .....	7
4. REIVINDICACIONES .....	18
5. CONTENIDOS MÍNIMOS.....	22
6. PROCEDIMIENTO.....	22
7. GLOSARIO .....	25
8. ANEXOS.....	27
8.1. Documentación a aportar por la empresa para la realización del diagnóstico .....	27
8.2. Documentación a aportar para la realización del diagnóstico: administración pública .....	28
8.3. Preguntas adicionales para la realización del diagnóstico: administración pública .....	31
8.4. Reivindicaciones complementarias: administración pública .....	34
8.5. Cláusulas a incluir en los convenios colectivos .....	36
8.5.1. Convenio a nivel empresarial .....	36
8.5.2. Convenio sectorial .....	37
8.5.3. Convenios de centro de trabajo de empresas que superan el ámbito geográfico de la CAPV y Navarra .....	39



## 1. INTRODUCCIÓN

Ha pasado más de una década desde que se publicó la Ley Orgánica Estatal 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y desde que se pusieran en marcha numerosas medidas para impulsar planes de igualdad en las empresas. En la Comunidad Autónoma del País Vasco, el precedente legal del ámbito de la igualdad de género era la Ley 4/2005 para la Igualdad. En Navarra, el pasado marzo se presentó la Ley Foral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La Ley Estatal 3/2007 aportaba una novedad importante: por ley, los planes de igualdad tenían que ser otro elemento más de las negociaciones colectivas. ¿Qué ha ocurrido en la práctica en todos estos años?

Por desgracia, los planes de igualdad no se han convertido en parte de la negociación colectiva en las relaciones laborales del día a día. En la mayoría de los casos, no son más que una formalidad, ya que a pesar de impulsar la igualdad formal, han sido incapaces de dar pasos efectivos hacia la equidad de género y la verdadera igualdad entre mujeres y hombres. En muchos casos, dichos planes de igualdad han sido herramientas para hacer un lavado de cara de las empresas y cubrir expediente.

El mercado laboral asalariado formal exige pasos más firmes para que la brecha de género vaya desapareciendo de raíz, ya que hoy en día la división sexual del trabajo sigue siendo el eje que vertebra este mercado laboral precarizado.

Y es que debido al reparto de trabajo según los roles de género y el sexo, las mujeres y los hombres tenemos necesidades e intereses diferentes a la hora de negociar nuestras condiciones laborales y vitales, ya que en muchos casos partimos de puntos y recorridos laborales diferentes. A esta situación hay que añadirle la generalmente escasa presencia de mujeres en las mesas de negociación, lo que ha causado un visible desequilibrio entre mujeres y hombres en el ámbito de las negociaciones colectivas.

En este momento, tenemos entre manos un cambio legislativo que afectará directamente a nuestro trabajo sindical: el nuevo **Real Decreto-ley 6/2019**, que establece medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Con ese punto de partida, ELA apuesta firmemente para que los planes de igualdad sean herramientas efectivas para la clase trabajadora dentro de las negociaciones colectivas, a fin de que desaparezcan las desigualdades entre mujeres y hombres.

### **¿Qué queremos conseguir?**

- a) Que los planes de igualdad sean parte del contenido y de la dinámica de la negociación colectiva.
- b) Impulsar que las empresas realicen un diagnóstico completo e integral donde se reflejen las brechas de género, con la participación de los sindicatos. La importancia de hacer un diagnóstico adecuado se refleja en la idoneidad de las medidas que se aplicarán posteriormente.
- c) Garantizar la participación de los trabajadores –y, especialmente, de las trabajadoras– en el proceso de creación de los planes de igualdad.

Este reto exige una participación más activa de nuestra sección y militancia sindical en lo que respecta a planes de igualdad. Al mismo tiempo, debemos garantizar que las reivindicaciones feministas están presentes en las mesas de negociación. Para ello, es imprescindible impulsar y organizar la presencia y la participación de las mujeres, posibilitando procesos de empoderamiento feminista individuales y colectivos.

Por lo tanto, nos encontramos ante una oportunidad y un reto muy importante para conseguir que los planes de igualdad sean verdaderos recursos para la equidad de género en los centros de trabajo.

En la construcción de una negociación colectiva feminista real debemos dar pasos para conseguir que la defensa de las necesidades e intereses estratégicos de las mujeres esté en el centro de la estrategia sindical.

Seguimos construyendo camino en la lucha sindical feminista.

## **2. CRITERIOS BÁSICOS DE NEGOCIACIÓN**

Como ya hemos explicado, las empresas suelen utilizar los planes de igualdad como lavado de cara, y pocas veces son capaces de hacer frente realmente a las discriminaciones que sufren las mujeres por razones estructurales de género. El sindicato considera que esto no es aceptable y que, antes de dar por bueno un plan de igualdad que no aborde los problemas de fondo, más nos valdría no tener ningún plan de igualdad o, por lo menos, que ese plan no tenga nuestra aprobación.

Hemos de tener en cuenta que si damos por buenos un diagnóstico y unas medidas en el plan de igualdad, luego será muy difícil acordar medidas contra la discriminación a la que se enfrentan las mujeres a través de la negociación colectiva, sobre todo en lo que se refiere a la negociación del convenio colectivo.

En la práctica, hasta ahora, ha habido una gran carencia de un diagnóstico certero y un estudio detallado, y, en muchas ocasiones, las tendencias e inercias imperantes nos han llevado directamente a proponer medidas concretas. Debemos tener claro que tener un diagnóstico correcto tanto en lo que a números se refiere (cuantitativo), como en lo que va más allá de los números (cualitativo) será una garantía para las reivindicaciones del plan de igualdad y que en muchos casos tendremos que impulsar acciones positivas para corregir la discriminación de género. Por ejemplo, si pedimos cuotas a favor de las mujeres en los procesos de selección, será porque los datos del diagnóstico muestran que hay un claro desequilibrio entre hombres y mujeres en los procesos de selección.

Teniendo todo eso en cuenta, los planes de igualdad que se negociarán con ELA tendrán que tener formalmente estas dos características:

- Incluir toda la documentación que pida el sindicato, para que podamos hacer un diagnóstico adecuado.
- Que haya una negociación bilateral y, de no conseguir un consenso con la mayoría sindical, que la empresa se comprometa a no imponer un plan de igualdad.

Si no se dan esas dos características procedimentales, será imposible llevar adelante un plan de igualdad negociado de buena fe; por lo tanto, no lo daríamos por bueno.

### 3. DIAGNÓSTICO

#### A. *Requerimiento de la documentación para hacer el diagnóstico:*

En las empresas con más de 50 personas empleadas, pediremos los datos necesarios para poder hacer el diagnóstico de forma adecuada a la empresa. La documentación requerida, en cambio, será diferente teniendo en cuenta si es una entidad privada o pública.

Para saber qué documentación se pide en las empresas privadas, ver el anexo 8.1. En el caso de la administración pública, se requerirá la documentación relacionada en el anexo 8.2.

#### B. *Herramienta para hacer el diagnóstico:*

Una vez tengamos la documentación, proponemos el siguiente esquema para que el diagnóstico sea lo más completo posible.

Si no se nos entrega la documentación requerida, intentaremos hacer una fotografía lo más precisa posible de la empresa con la información que tenemos sobre ella, utilizando esa misma herramienta.

En el caso de la administración pública, tendremos que añadir unas preguntas específicas a la herramienta: ver anexo 8.3.

### A. CARACTERIZACIÓN

#### A.1. *Sector feminizado (proporción de 60/40 entre mujeres y hombres):*

- Sí
- No

#### A.2. *Tipo de empresa:*

- Subcontrata
- Administración pública
- Empresa privada

**A.3. Categorías profesionales:**

Categorías profesionales	Número de empleados		Porcentaje	
	M	H	M	H

**A.4. Número de personas empleadas, especificando:**

- Mujeres
- Hombres

**A.5. Características de las personas trabajadoras, según el sexo:**

*A.5.1. Estudios:*

Nivel de estudios	Número de empleados		Porcentaje	
	M	H	M	H
Sin estudios				
Estudios primarios (Educación Primaria)				
Estudios profesionales (Formación Profesional...)				
Estudios secundarios (ESO, Bachiller...)				
Estudios medios y superiores (diplomaturas...)				
Estudios superiores (grado, licenciatura...)				
Estudios terciarios (posgrados, másteres, doctorados...)				

*A.5.2. Edad:*

- Mujeres
- Hombres



**B.4. Antigüedad:**

i. ¿Con cuántos años se crea el derecho (trienio, quinquenio...)? Especificar:

\_\_\_\_\_

ii. ¿Cómo se cobra?

Cantidad fija (especificar): \_\_\_\_\_

Porcentaje (especificar): \_\_\_\_\_

Cambia en el tiempo

**B.5. Pluses recogidos en el convenio (si se aplica, especificar cantidades de mujeres y hombres):**

Tóxico M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

Es un plus recogido en el convenio, pero hay problemas para aplicarlo.

Trabajo fatigoso M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

Es un plus recogido en el convenio, pero hay problemas para aplicarlo.

Trabajo de noche M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

Es un plus recogido en el convenio, pero hay problemas para aplicarlo.

Trabajo a turnos M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

Es un plus recogido en el convenio, pero hay problemas para aplicarlo.

Disponibilidad M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

Es un plus recogido en el convenio, pero hay problemas para aplicarlo.

Domingos y festivos M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

Es un plus recogido en el convenio, pero hay problemas para aplicarlo.

Peligrosidad M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

Es un plus recogido en el convenio, pero hay problemas para aplicarlo.

Plus de transporte M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

Es un plus recogido en el convenio, pero hay problemas para aplicarlo.

Otros (especificar): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**B.6. Doble escala salarial (especificar número de mujeres y hombres):**

Notas: no son solo escalas dobles de sueldos, también se pueden dar situaciones de discriminación derivada de la antigüedad (por ejemplo, que las personas contratadas a partir de 1999 trabajen 50 horas más).

Sí M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

No

**B.7. ¿Hay brecha salarial?**

Sí

Con personas trabajadoras de un sector externo (especificar cantidad):

El valor de los puestos de trabajo que en el lugar de trabajo ocupan mayoritariamente las mujeres es menor.

No

**D. TIPOS DE CONTRATO**

**D.1. Contratos temporales:**

Mujeres

Hombres

**D.2. Contratos fijos:**

Mujeres

Hombres

## **E. JORNADA**

### **E.1. Horas extra (se puede dar más de una respuesta):**

Se hacen (especificar): M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_ (núm. personas)

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

Y no se pagan

Hay una cláusula para limitar su uso

### **E.2. ¿Se trabaja a turnos?:**

No

Sí (especificar) M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿las mujeres trabajan más a turnos?

Sí  No

### **E.3. Jornada parcial:**

Especificar número de personas trabajadoras:

- Jornada parcial a petición de las personas empleadas, número de personas:

M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

- A petición de la empresa, número: M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

- Número de personas trabajadoras fijas con contrato interrumpido:

M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

Si no se ha conseguido el dato, ¿más mujeres?  Sí  No

### **E.4. Excedencias:**

Especificar el número de personas trabajadoras que han cogido un permiso en el último año:

Mujeres

Hombres

## F. SALUD LABORAL

**F.1. ¿En los exámenes médicos hay alguna prueba especial teniendo en cuenta la perspectiva de género?:**

- Ginecología
- Salud sexual y reproductiva

**F.2. Situaciones de embarazo y lactancia en la evaluación general de riesgos: ¿se prevén?:**

- Sí
- No

**F.3. Nivel de absentismo del último cierre de año:**

% de la jornada anual, mujeres \_\_\_\_\_

% de la jornada anual, hombres \_\_\_\_\_

Si no está dividido entre mujeres y hombres, el nivel general: \_\_\_\_\_

**F.4. ¿Se ha hecho la evaluación de riesgos psicosociales?:**

- Sí
- No

## G. DIVERSIDAD FUNCIONAL

**G.1. Diversidad: número de personas trabajadoras a la que se les ha reconocido una discapacidad:**

M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

**G.1.1. Personas trabajadoras con diversidad intelectual:**

M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

**G.1.2. Personas trabajadoras con diversidad física:**

M \_\_\_\_\_ H \_\_\_\_\_

**G.2. ¿El convenio recoge cuotas para la contratación de personal con discapacidades?:**

- No
- Sí

**G.3. Sueldo medio entre personas con diversidad funcional:**

Mujeres \_\_\_\_\_ €      Hombres \_\_\_\_\_ €

General \_\_\_\_\_ €

**G.4. ¿Hay brecha salarial entre las personas con diversidad funcional y el resto?:**

- Sí. Especificar:
- No
- No corresponde.

**G.5. ¿Las personas con diversidad funcional tienen problemas para conseguir promociones?:**

- Sí
- No

**G.6. ¿El protocolo para prevenir y evitar el acoso sexual y por razón de sexo está adaptado a las necesidades de las trabajadoras con diversidad funcional de la empresa?:**

- No
- Sí

**H. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

**H.1. En lo que respecta al permiso de reducción de jornada y excedencia para el cuidado de hijos e hijas que recoge la ley, ¿hay alguna mejora con la edad? (si va más allá de los 12 años):**

- Sí
- No

**H.2. En el caso de la reducción de jornada, ¿se garantiza la cotización del 100% más allá de los dos años recogidos en la ley?:**

- Sí
- No

**H.3. ¿Hay mejoras en las excedencias y reducciones de jornada que se recogen en la ley para el cuidado de familiares en situación de dependencia? (la ley lo garantiza hasta el segundo grado):**

Sí

No

**H.4. ¿Hay mejoras en el permiso de maternidad?:**

Sí

No

**H.5. ¿Hay mejoras en el permiso de paternidad?:**

Sí

No

**H.6. ¿El permiso de paternidad está igualado con el de maternidad?:**

Sí

No

**H.7. ¿Hay mejoras en el permiso de lactancia? (más horas, mayor flexibilidad...):**

Sí

No

**H.8. ¿El horario laboral es flexible? (horas de entrada y salida):**

Sí

No

**H.9. ¿Hay opción de trabajar desde casa?:**

Sí

No

**H.10. En el caso de excedencias voluntarias, ¿se reserva el puesto o hay garantías para la vuelta?:**

- Sí
- No

**H.11. Permisos (marcar las que se apliquen):**

- Para acompañar a hijos/hijas/familiares al médico.
- Para cuidar la salud sexual o reproductiva (ginecología, obstetricia...).
- Para realizar las gestiones de acogida o adopción.
- Para mujeres víctima de violencia sexista.

**H.12. ¿La empresa tiene guardería o escuela infantil propia?**

- Sí
- No

**H.13. ¿Hay ayudas para llevar a hijos e hijas a la guardería o la escuela infantil?:**

- Sí
- No

**H.14. ¿Hay ayudas en otros ámbitos? (oftalmología, dentista...):**

- Sí
- No

## **I. PROMOCIÓN. OPCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL**

**I.1. Número de personas trabajadoras que han recibido un ascenso en los últimos cinco años:**

- Mujeres
- Hombres

**I.2. ¿Las mujeres tienen problemas para ascender?:**

- Sí
- No

## J. FORMACIÓN

*J.1. ¿La formación está incluida en las horas de trabajo?:*

Sí

No

*J.2. ¿Las opciones y los criterios para recibir formación están especificados?:*

Sí

No

## K. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

*K.1. ¿Hay algún protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo?*

Sí

No

*K.2. ¿El acoso sexual está castigado en el reglamento disciplinario de la empresa?:*

Sí

No

*K.2.1. ¿Cuál es el grado del castigo?:*

*K.3. ¿En los cinco últimos años se ha activado el protocolo ante la denuncia de un caso de acoso?:*

Sí. ¿Cuántas veces? \_\_\_\_\_

No

*K.4. ¿En los últimos cinco años ha habido alguna sentencia firme por acoso sexual o por razón de sexo?:*

Sí

No

## 4. REIVINDICACIONES DE ELA

Tras realizar el diagnóstico, es el momento de negociar y establecer las medidas para eliminar las brechas de género.

Estas medidas dependerán de las brechas y desigualdades detectadas en el diagnóstico y, en la medida en la que actuaremos en diferentes sectores, las medidas que habrá que aplicar serán diversas y adaptadas, ya que no es lo mismo negociar en un sector feminizado o masculinizado, ni trabajar en el sector privado o la administración pública. A la hora de definir las reivindicaciones, tendríamos que tener claras las claves principales de la caracterización de género de cada sector.

Más abajo aparece una lista con medidas propuestas por ELA. En el caso de la administración pública, ELA ha propuesto unas reivindicaciones complementarias: ver anexo 8.4.

Estas reivindicaciones tienen como objetivo ser de utilidad en diversos procesos, aunque, como ya hemos dicho, la situación particular de cada caso provocará medidas diversas y adaptadas:

### CARACTERÍSTICAS

- **Guiones no sexistas en las entrevistas de selección.** Habría que revisar las preguntas para eliminar roles de género y estereotipos, y evitar las discriminaciones que podrían darse por ser mujer (preguntas sobre situaciones personales, sobre la familia, sobre trabajos de cuidados, sobre el aspecto físico...).
- **Especificar los criterios de selección teniendo en cuenta la perspectiva de género.** Habrá que explicar qué valor se les dará a los diferentes elementos a través de esos criterios a la hora de realizar la selección, y habrá que explicar el efecto que tiene cada elemento desde el punto de vista del género:
  - *Formación.*
  - *Experiencia.*
  - *Habilidades sociales y emocionales (por ejemplo, tipos de liderazgo, trabajo en equipo...).*
  - *Características, capacidades y habilidades. Por ejemplo, dar prioridad a valores relacionados con la masculinidad hegemónica (competitividad, capacidad de trabajar bajo presión...).*
- **Anuncios no sexistas.** (para no profundizar en la generización de los puestos de trabajo: peluqueras - estilistas...).
- **Currículums sin foto ni nombre.**
- **Evitar el lenguaje sexista en la clasificación de los puestos de trabajo.**
- **Opción de establecer cuotas.** En los ámbitos en los que las mujeres están claramente infrarrepresentadas se pueden tomar tres medidas:
  - En los procesos de selección, dar prioridad a las mujeres en caso de empate.

- Reservar una cantidad de puestos de trabajo directamente para mujeres.
- Establecer cuotas a favor de las mujeres en las promociones (por ejemplo, en lugares con techos de cristal o cuando la antigüedad dificulta el ascenso de las mujeres).

## SUELDO

- **La obligación de informar** que hemos establecido en las cláusulas de los planes de igualdad se repetirá anualmente, para revisar la evolución de los diferentes elementos y para poder proponer nuevas medidas (ver la cláusula en el anexo).
- Si los trabajos con formación, nivel de responsabilidad etc. parecidos tienen sueldos diferentes dependiendo de si pertenecen a hombres o mujeres, pediremos **una subida salarial adicional para los puestos infravalorados**, para que haya un proceso de equiparamiento. Como primer paso, se pueden pedir aumentos de sueldo lineales.
- **Revisar los complementos salariales que pueden causar discriminación indirecta** (por ejemplo, plus por esfuerzo físico y por estar dispuesto/a a cambiar de horario y emplazamiento...). Si hubiera diferencias en el pago de pluses, si los hombres tuvieran complementos salariales más grandes, revisaremos los puestos de trabajo de las mujeres para analizar las peticiones de complementos salariales relacionados con dichos puestos.
- **Regular un sistema de clasificación profesional**, estableciendo criterios para crear grupos o niveles profesionales.
- **En caso de que haya escalas dobles**, exigiremos **medidas para equiparar los sueldos** y estableceremos plazos para realizar dicha equiparación.

## TIPOS DE CONTRATO

- Convertir contratos temporales en fijos.

## JORNADA

- Obligación de aumentar o completar la jornada laboral de las mujeres con contrato de jornada parcial.
- Cuando un puesto quede libre, antes de contratar a alguien, será necesario utilizar esas horas para completar el horario de otra persona.
- Prohibir las horas extra. Según el Acuerdo Interprofesional que firmamos en 1999 en la CAPV, la opción de hacer horas extra está limitada a situaciones excepcionales. Para que esas situaciones no se generalicen, tendríamos que intentar aumentar el valor de cada hora extra, y siempre dando prioridad a devolverlas con tiempo.
- Regular el trabajo a turnos, para que esa manera de trabajar desaparezca en la medida que la organización del trabajo lo permita.
- Dar la opción a rechazar trabajar a turnos dependiendo de la edad.

- Establecer carteleras saludables, según los criterios definidos por diversas organizaciones internacionales.
- Reducir las jornadas, ofreciendo flexibilidad para reducirse la jornada a las personas trabajadoras.
- Definir las horas de trabajo de manera flexible, en la manera establecida por el Real Decreto-ley 6/2019. Definir los mínimos de la empresa, para que las personas trabajadoras puedan organizar su horario con flexibilidad.

## **SALUD LABORAL**

- Hacer propuestas para solucionar los problemas de salud laboral que sufren las mujeres.
- Establecer protocolos especiales para situaciones de embarazo y lactancia.
- En los exámenes médicos, tener en cuenta las diferencias entre sectores feminizados y masculinizados a la hora de hacer preguntas.

## **DIVERSIDAD FUNCIONAL**

- Hacer adaptaciones en los puestos de trabajo para tener en cuenta la diversidad, teniendo en cuenta que habrá que hacer adaptaciones dependiendo de las situaciones de diversidad de las mujeres.
- En caso de que los puestos dedicados a personas con diversidad estuviesen cubiertos mayoritariamente por hombres, cabría la posibilidad de establecer cuotas para mujeres con diversidad funcional.
- Que las personas trabajadoras con diversidad funcional de la subcontrata sean contratadas directamente por la empresa principal, sobre todo en el caso del Centros Especiales de Empleo.
- Protocolo adaptado de acoso sexual y por razón de sexo.

## **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

- Flexibilidad (entradas/salidas, descansos... elegidos por las personas trabajadoras) para poder cuidar de familiares o personas que necesitan ayuda (aunque no sean familia biológica)
- Aumentar la edad de los hijos y las hijas para las excedencias y los permisos de jornada reducida.
- Cotización completa (Convenio Especial de la Seguridad Social), sin tener en cuenta de cuánto es la carga o la reducción de la jornada laboral por compromisos familiares o para realizar trabajos de cuidado.
- Excedencias con garantía de volver al puesto anterior de forma automática.
- Mejoras no previstas en la ley para el cuidado de familiares en situación de dependencia.

- Mejora de los artículos sobre permisos de maternidad y paternidad, sobre todo medidas para alargar los permisos y equiparar los permisos de los hombres con los de las mujeres.
- Alargar los permisos de lactancia.
- Medidas explicadas en el ámbito de la jornada laboral relacionadas con la flexibilidad de los horarios.
- Opción de trabajar desde casa, definiendo las excepciones que se puedan dar.
- Permisos médicos para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva (servicios de ginecología, obstetricia...).
- Permisos para cuidar de hijos/hijas y familiares con algún tipo de dependencia.
- Servicios propios de guardería, ayudas económicas para guarderías y escuelas infantiles.
- Permisos pagados para casos de adopción y acogida de niños/niñas.
- Organización de un servicio de guardería en la empresa.
- Ayudas económicas para llevar a los hijos y las hijas a la guardería o a la escuela infantil.
- Ayudas económicas para cubrir las necesidades de los familiares con alguna dependencia.
- Sustitución de las personas que se acojan a medidas de flexibilidad o conciliación, y cubrir en su totalidad la jornada laboral que se queda vacía.

## **PROMOCIÓN. OPCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL**

- Acordar criterios para la promoción, siguiendo los criterios establecidos en el sistema de selección no discriminatorio.
- Establecer cuotas de promoción en las áreas donde las mujeres tengan dificultades para ello o dar prioridad a las mujeres en caso de empate.

## **FORMACIÓN**

- Formación dentro de las horas de trabajo, sin reducción de sueldo.
- Organizar sesiones formativas sobre roles de género, poniendo hincapié en los comportamientos generados por el modelo de masculinidad hegemónica.

## **ACOSO**

- Permisos pagados a las víctimas de violencia de género.
- Considerarlo una infracción muy grave. Regular el acoso sexual o por razones de sexo en el régimen disciplinario de los convenios colectivos. Penalizarlo.
- Hacer tareas de prevención a través de la sensibilización y formación del personal en los temas de la igualdad de género y la violencia sexista, entre otros.

- Establecer el protocolo de acoso recogido en la guía sindical de riesgos psicosociales.
- Hacer el análisis de riesgos psicosociales.

## **DERECHOS SINDICALES**

- Mientras dure la negociación y la tramitación del plan de igualdad, se otorgará un crédito sindical adicional de 40 horas a las personas representantes de la plantilla que participen en la comisión.

## **5. CONTENIDOS MÍNIMOS DE UN PLAN DE IGUALDAD ADECUADO**

Creemos que es necesario definir unos contenidos mínimos de un plan de igualdad adecuado para ELA. Por lo tanto, al negociar un plan de igualdad, tendremos que buscar la garantía de los contenidos que se detallan a continuación:

- Establecer criterios de selección no sexistas. (Por ejemplo: que la denominación de los puestos de trabajo esté dirigida a un sexo o el otro, según la división sexual del trabajo y los roles de género).
- En espacios claramente masculinizados, establecer cuotas a favor de las mujeres en caso de empate.
- Acordar subidas de sueldo adicionales en las categorías donde hay más mujeres, como manera de acabar con la brecha salarial.
- Implementar sistemas para completar jornadas laborales en ámbitos con jornadas parciales.
- Incluir 3 reivindicaciones de nuestra lista para mejorar las medidas de conciliación.
- Establecer sistemas de promoción no sexistas en lugares donde las mujeres tengan dificultades para la promoción, incluyendo cuotas y sistemas para desempatar.
- Implementar el protocolo anti acoso propuesto por ELA.

## **6. PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD:**

Para que los planes de igualdad sean eficaces y consigan cambios profundos, tienen que ser parte de la dinámica y el procedimiento de las negociaciones colectivas. Siguiendo los procedimientos adecuados, creemos que es posible crear procesos feministas de empoderamiento entre la plantilla.

A continuación, presentaremos los pasos básicos que se tienen que seguir en los procesos de negociación de los planes de igualdad, junto con algunos criterios a tener en cuenta:

## 1. Principios:

1. Uno de los objetivos del plan es llevar a cabo un proceso interno. Así, podremos definir nuestro propio diagnóstico y nuestras propias reivindicaciones. Tiene que tener consecuencias en la negociación del plan de igualdad, pero también en la negociación colectiva.
2. Tendremos que impulsar la participación de las mujeres. Utilizaremos la oportunidad para recoger nuestras necesidades y deseos. Luego habrá que ratificarlo con la sección sindical y la plantilla.
3. Repartiremos información en la empresa durante todo el proceso, explicando lo que hacemos y nuestra posición.
4. El plan de igualdad tiene que ser acordado, como cualquier otro acuerdo de la negociación colectiva; si no, no podremos dar por bueno el proceso.

## 2. Antes de negociar el plan de igualdad:

1. Haremos una primera reunión con la sección sindical, para crear un planeamiento y definir las responsabilidades. Al mismo tiempo, llevaremos a cabo el análisis de la situación inicial, poniendo encima de la mesa las brechas de género que a nuestro parecer puede haber en la empresa. Para ello, utilizaremos la herramienta de diagnóstico que aparece en esta guía. Esto nos permitirá introducir nuestro punto de vista desde el principio en el diagnóstico que la empresa hará a continuación.
2. Intentaremos crear un grupo con las mujeres afiliadas, para hacer nuestro prediagnóstico y el contraste de todo el proceso con ellas y para garantizar los contenidos feministas durante todo el camino, entre otras cosas. Este grupo estará coordinado por una persona de la sección sindical.
3. Si fuera necesario, organizaríamos una asamblea general de mujeres en la empresa, para contrastar el diagnóstico, el plan o el proceso, en general, y también para escuchar y recoger aportaciones.
4. Tras recoger las distintas aportaciones, la sección sindical hará su asamblea para, de ser necesario, reorganizar el prediagnóstico, el plan o el proceso.

## 3. Comisión negociadora:

1. Se creará una comisión para negociar el plan (artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores). Si nuestra cláusula (ver anexo 8.5) está firmada, la participación del sindicato y la empresa será paritaria y las decisiones deberán tomarse por mayoría de las dos partes. Aunque nuestra cláusula no esté firmada exigiremos que se negocie de esa manera.

## 4. Diagnóstico:

1. Documentación exigida:
  - Si la empresa ha firmado nuestra cláusula, tendrá que presentar toda la documentación que aparezca ahí. Si no aporta dicha documentación, estudia-

remos la situación del servicio jurídico para poner la demanda correspondiente. Estudiar las opciones de movilización.

- Si nuestra cláusula no está firmada, le exigiremos la documentación que aparece en dicha cláusula a la empresa. Lo mínimo que podemos exigir en los juzgados es la documentación relativa a los siguientes ámbitos:
  1. Selección y contratación.
  2. Clasificación profesional.
  3. Formación.
  4. Promoción laboral.
  5. Condiciones laborales, integrando la auditoría de sueldos.
  6. Medidas de conciliación.
  7. Infrarrepresentación de mujeres.
  8. Pagos.
  9. Prevención del acoso.
- 2. Contrastaremos la información aportada por la empresa con el grupo de mujeres afiliadas. Junto con el diagnóstico, también trabajaremos nuestras reivindicaciones.
- 3. Con ese contraste como punto de partida, acordaremos el diagnóstico en la sección sindical.

## **5. Medidas:**

1. Tras compartir el diagnóstico, definiremos nuestras reivindicaciones para solucionar la situación. Primeramente, con el grupo de contraste.
2. En este punto, podría ser interesante organizar una asamblea con las mujeres de la empresa.
3. Tras ver el alcance dichas reivindicaciones, estudiaremos las opciones de movilización.
4. A continuación, definiremos esas medidas con la sección sindical. Valoraremos la posibilidad de hacer movilizaciones.
5. Si es necesario, organizaremos una asamblea en la empresa. Hay que tener en cuenta que si estas reivindicaciones no se incluyen en el Plan de Igualdad, tendrán que ser incorporadas a la negociación colectiva corriente. Valoraremos la posibilidad de hacer movilizaciones.
6. Negociación con la empresa. Debemos tener nuestras medidas innegociables acordadas de antemano. El Plan de Igualdad no puede ser un proceso de lavado de cara para la empresa; si nuestras medidas no aparecen, no lo firmaremos e intentaremos organizar movilizaciones.

**Nota:** En lo que respecta a los criterios de negociación de los planes de igualdad, es necesario tener en cuenta la estrategia sindical centro por centro. Nuestra apuesta es a favor de planes de igualdad verdaderos y eficaces, y hemos publicado esta guía para avanzar en ese camino. Aun así, sabemos que el objetivo final de ELA es poner la equidad en el centro de la negociación colectiva. Por ello, es importante que en cada centro de trabajo se aplique la estrategia más eficaz. En algunos casos, los planes de igualdad serán la herramienta más eficaz para eliminar las brechas de género, pero eso no quiere decir que en la plataforma y los contenidos finales del convenio colectivo no tenga que haber reivindicaciones sobre la igualdad de género.

## 7. GLOSARIO

### Plan de igualdad

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas que se toman tras hacer un diagnóstico de la situación, y tienen por objetivo conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa, junto con eliminar la discriminación basada en el sexo.

### Empoderamiento feminista

El objetivo del empoderamiento feminista es el desarrollo del poder y de la capacidad personal, pero también se trata del poder colectivo para transformar las relaciones de género en el ámbito económico, político, jurídico y sociocultural de nuestra sociedad. En los casos en los que hay desequilibrios de poder (en este caso, entre mujeres y hombres), consistiría en tomar el poder para cambiar la realidad tanto individualmente como colectivamente.

### Análisis de género

Es el estudio sistemático de los diferentes impactos que hombres y mujeres vivimos ante diversas realidades o medidas precisas debido a los roles de género adjudicados tradicionalmente. En nuestro caso, podríamos hacer el análisis de género de las condiciones de trabajo, los convenios colectivos o ciertas medidas concretas, por ejemplo. Para hacer un análisis de género, es imprescindible recoger y analizar **datos desglosados por sexo**.

### Brecha de género

En la medida en que vivimos en una sociedad patriarcal, las mujeres sufrimos una serie de desventajas sociales y económicas en diferentes áreas. A eso le llamamos brecha de género.

### Discriminación directa

El hecho de que una persona reciba un trato peor que otra en una situación comparable, debido a su sexo. Cuando un comportamiento o una norma concreta niega de manera explícita la igualdad de oportunidades, estamos ante una discriminación directa.

## **Discriminación indirecta**

El hecho de que una ley, norma, política o postura que a primera vista parece neutral tenga un impacto claramente negativo en un grupo de género en concreto.

## **Segregación del mercado laboral**

Debido a los roles de género y el reparto del trabajo según el sexo, las mujeres y los hombres nos concentramos en tareas diferentes (**segregación horizontal**); además, los trabajos feminizados reciben un valor menor que los masculinizados. En lo que se refiere al nivel del empleo, las mujeres nos concentramos en puestos de trabajo de nivel más bajo (**segregación vertical**). Esto tiene un impacto directo en las condiciones laborales de las mujeres.

\* La dificultad estructural que tenemos las mujeres para acceder a puestos de trabajo de nivel superior se denomina **techo de cristal**. Por otro lado, el **suelo pegajoso** es la tendencia a mantener a las mujeres en situaciones precarias y empleos peor valorados.

## **Reparto sexual del trabajo**

Es la manera de repartir el trabajo imperante en nuestra sociedad, hablando tanto del trabajo asalariado como del no asalariado; este reparto se basa en los roles de género tradicionales. En ese sentido, podríamos diferenciar el trabajo “productivo” y “reproductivo”; esos últimos están relacionados con los trabajos de casa y de cuidados. El trabajo “reproductivo” está feminizado, y muchas veces suele ser precario o no pagado.

## **Medidas para conciliar el trabajo, la familia y la vida personal**

En teoría, el objetivo de las políticas de conciliación laboral, familiar y vital es llevar a cabo medidas para que las personas trabajadoras podamos combinar el empleo y las responsabilidades de cuidado. Para ello, se otorgan diversos permisos: por razones familiares, por paternidad o maternidad, para cuidar a familiares en situación de dependencia, etc.

Sin embargo, debido a los roles de género, las beneficiarias de dichos permisos y ayudas solemos ser las mujeres. Por lo tanto, a pesar de que esas ayudas son necesarias, también sirven para reproducir el reparto del trabajo según el sexo.

Para cambiar la situación, por lo tanto, necesitamos una profunda transformación social que ponga los cuidados en el centro y haga un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas.

## **Brecha salarial**

Es la diferencia entre el sueldo de los hombres y las mujeres en un determinado territorio, sector o lugar de trabajo, y es consecuencia de dar un valor diferente a empleos que tendrían que tener el mismo valor.

## **Discriminación salarial**

Es la diferencia media entre los salarios de hombres y mujeres que hacen el mismo trabajo.

## **Acciones positivas**

Son medidas provisionales a favor de un colectivo que tienen por objetivo compensar desventajas estructurales, para disminuir o eliminar la brecha de género.

## **Acoso por razón de sexo**

Cualquier comportamiento ofensivo, humillante o que provoque miedo o atente contra la dignidad de una persona, debido a su sexo.

## **Acoso sexual**

Cualquier comportamiento sexual, tanto verbal como físico, que se hace para atacar a alguien y que pueda crear un entorno de miedo, ofensivo o humillante.

## **Diversidad funcional**

A través de este término se propone un nuevo punto de vista no negativo que termine con conceptualizaciones discriminatorias tales como enfermedad, minusvalía o discapacidad. Vivimos en una sociedad heterogénea y, en ese contexto, este término propone una manera más igualitaria de entender la diversidad.

## **Discriminación múltiple**

Las personas que forman parte de dos colectivos sociales discriminados o más sufren una discriminación múltiple. Un ejemplo podrían ser las mujeres con diversidad funcional o las mujeres inmigrantes de clase trabajadora, entre otras.

# **8. ANEXOS**

## ***8.1. Documentación a aportar por la empresa para la realización del diagnóstico:***

La empresa deberá hacer entregar a la representación de los/as trabajadores/as la siguiente información desagregada por sexo, a fin de que pueda llevarse a cabo un diagnóstico adecuado de la situación de la empresa desde la perspectiva de género:

- a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
- b) Distribución de la plantilla por edades (y antigüedad en la empresa).
- c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.

- f) Número de personas con contrato temporal.
- g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
- h) Número de personas por áreas funcionales.
- i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
- j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
- k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
- n) Número de días de absentismo.
- ñ) Retribución mensual con indicación de complementos e incentivos de todo tipo percibidos.
- o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
- q) Número de personas con contrato de alta dirección.
- r) Nivel de estudios de la plantilla (titulación)

Toda esta información cuantitativa recogida deberá ir complementada de un análisis cualitativo de los distintos ámbitos y/o áreas de la empresa en aras a poder contar con un diagnóstico de mayor rigor y veracidad en términos de equidad de género.

## **8.2. Documentación a aportar para la realización del diagnóstico: administración pública**

Esta administración entregará la siguiente documentación a la representación de la plantilla en un plazo de 2 meses, desglosando todos los datos por sexo:

- Número de hombres/mujeres en cada rango de edad (hasta 29 años, 30-39, 40-49, 50-59, más de 60) y la antigüedad media que tienen en la administración.
- Composición de los órganos de gobierno según el sexo (corporaciones, diputaciones, parlamentos, dirección de organismos autónomos...).
- Desagregación por sexo según el tipo de contrato y el grupo de titulación:
  - Funcionariado fijo e interino.
  - Plantilla laboral fija y temporal.
- Reparto de puestos según el tipo de trabajo:
  - Trabajos administrativos.

- Puestos técnicos (puestos que exigen un grado).
- Trabajo policial.
- Bomberos/as, guardias forestales...
- Puestos de cuidado/limpieza y similares.
- Otros puestos técnicos (que exigen formación profesional superior).
- Trabajadores dependientes/de obra...
- Número de hombres y mujeres contratados/as fuera de la relación de puestos de trabajo, desagregados en grupos de titulación.
- Número de fin de contratos de la administración, según el sexo y la causa para la terminación del contrato.
- Número de hombres y mujeres de confianza/elección libre, y el ratio para con el número total de hombres y mujeres.
- Composición de las bolsas de trabajo, según el grupo de titulación y el sexo. Posición media de hombres y mujeres en las bolsas de trabajo.
- Número de hombres y mujeres que piden una jornada parcial y completa en las bolsas de trabajo.
- Número de hombres y mujeres que se han inscrito en un solo territorio, en dos territorios y en tres territorios en las bolsas de trabajo (para los planes de igualdad sectoriales a nivel de la CAPV; ignorar en caso contrario).
- Sistema de OPE, datos de los procesos de OPE de los últimos 20 años, por OPE, por grupo de titulación.
  - ¿Los jurados han sido paritarios?
  - ¿El sistema de desempate se daba a favor de las mujeres?
  - Número de hombres y mujeres que se han inscrito.
  - Número de hombres y mujeres que han participado.
  - Número de hombres y mujeres que han aprobado el proceso y ratio de las personas inscritas.
  - Número de hombres y mujeres que han conseguido el puesto y ratio de éxito de las personas inscritas.
  - Nota media general del examen, diferenciando la parte teórica y la práctica.
  - Puntuación media de los méritos, desglosado por mérito:
    - Formación.
    - Experiencia.
    - Euskera.
- Concurso de traslado. Datos de los últimos 20 años, por concurso y grupo de titulación.

- Número de hombres y mujeres que se han presentado.
- Número de hombres y mujeres que han obtenido un puesto en el concurso y el ratio de éxito según el sexo.
- Puntuación media de los méritos, según el sexo:
  - Formación.
  - Experiencia.
  - Euskera.
- Concurso para puestos de mando. Datos de los últimos 20 años, por concurso y grupo de titulación.
  - Número de hombres y mujeres que se han presentado.
  - Número de hombres y mujeres que han obtenido un puesto en el concurso y el ratio de éxito según el sexo.
  - Puntuación media de los méritos, según el sexo:
    - Formación.
    - Experiencia.
    - Proyectos.
- Número de hombres y mujeres por nivel de sueldo.
- Carrera profesional:
  - Nivel de titulación entre hombres y mujeres.
  - Puntuación media en cada mérito, según sexo y grupo de titulación.
    - Experiencia.
    - Formación.
    - Criterios subjetivos.
    - Otros...
- Relación de puestos de trabajo.
- Monográficos de los puestos.
- Formación. Datos de los últimos 10 años, por grupo de titulación:
  - Nivel de participación en los cursos organizados por la administración o habilitados para procesos internos, según el sexo, y ratio de hombres y mujeres en total.
  - Participación en los anteriores, según la modalidad:
    - En horas de trabajo, fuera de las horas de trabajo o mixto.
    - Cursos a distancia y cursos presenciales.

- Euskera:
  - Número de hombres y mujeres que tienen el perfil lingüístico objetivo de cada puesto de trabajo y ratio de éxito.
  - Nivel de participación en los exámenes para comprobar el perfil lingüístico con respecto al número de personas trabajadoras y ratio de éxito.
  - Participación en los cursos de euskera según la modalidad y el sexo.
    - Número de hombres y mujeres con liberación total, y ratio con respecto al número total de hombres y mujeres que están trabajando.
    - Participación según contrato de trabajo.
    - En horas de trabajo, fuera de las horas de trabajo o mixto.
    - Participación en barnetegis.
    - Cursos presenciales y a distancia.
- Jornada: desglose por sexo.
  - Jornada parcial según grupo de titulación.
  - Número de jornadas parciales en puestos de mando.
- Salud laboral: datos de los últimos 10 años.
  - Número de bajas según rango de edad.
  - Número de accidentes laborales de los últimos 10 años, según el sexo y el grupo de titulación, y su correspondiente ratio.
  - Número de ataques sufridos por la ciudadanía.
  - Casos de acoso.
  - Casos de acoso sexual.
- Medidas de conciliación:
  - Número de excedencias para el cuidado y ratio.
  - Uso de permisos para el cuidado de los últimos 5 años.

**8.3. Preguntas adicionales para la realización del diagnóstico: administración pública:**

Además de recoger los siguientes datos, también tendrían que completarse las preguntas de la herramienta general (las que tienen sentido en la administración pública):

**¿Hay algún rango de edad o grupo de titulación donde las mujeres sean menos del 33%?**

Sí. Especificar: \_\_\_\_\_

No

*¿El número de mujeres en puestos de mando es notablemente menor que el número de mujeres de la entidad?*

- Sí. Especificar: \_\_\_\_\_
- No

*¿La posición relativa de las mujeres en las bolsas de trabajo es peor?*

- Sí. Especificar: \_\_\_\_\_
- No

*¿Hay muchas mujeres en los puestos de trabajo de fuera de la relación de puestos de trabajo?*

- Sí. Especificar: \_\_\_\_\_
- No

*¿Las mujeres piden más jornadas parciales que los hombres en las bolsas de trabajo?*

- Sí. Especificar: \_\_\_\_\_
- No

*¿En las bolsas de trabajo, las mujeres rechazan opciones de contratación por elegir menos territorios?*

- Sí. Especificar: \_\_\_\_\_
- No

*¿El ratio de éxito de las mujeres es menor que la de los hombres en las OPE?*

- Sí. ¿En qué factores? Especificar: \_\_\_\_\_
- Nota del examen
  - Experiencia
  - Formación
  - Euskera
- No

***¿El ratio de éxito de las mujeres es menor que la de los hombres en los concursos de traslado?***

- Sí. ¿En qué factores? Especificar: \_\_\_\_\_
- Nota del examen
  - Experiencia
  - Formación
  - Euskera
- No

***¿El ratio de éxito de las mujeres es menor que el de los hombres en los concursos para puestos de mando?***

- Sí. ¿En qué factores? Especificar: \_\_\_\_\_
- Experiencia
  - Formación
  - Valoración del proyecto
- No

***¿La participación relativa de los hombres en la formación es mayor que el de las mujeres?***

- Sí
- No

***¿Los organigramas y las funciones no están bien definidos y, por lo tanto, las personas trabajadoras, sobre todo las mujeres, están desprotegidas?***

- Sí
- No

***¿La participación relativa de los hombres en los cursos de euskera es mayor que el de las mujeres?***

- Sí
- No

¿En los exámenes para conseguir el título de euskera, el nivel de éxito de los hombres es mayor que el de las mujeres?

Sí

No

#### **8.4. Reivindicaciones complementarias: administración pública:**

Estas reivindicaciones complementan las reivindicaciones generales (siempre que tengan sentido en el ámbito de la administración).

Los puntos relacionados con los puestos de trabajo/OPEs o con los sueldos serán las reivindicaciones mínimas para poder cerrar acuerdos:

1. Pedir la reducción de los puestos de confianza y, por lo menos, implementar un sistema de cuotas en los puestos de confianza.
2. Criterios para crear OPEs/bolsas de trabajo:
  1. Procesos de consolidación en las áreas con un grado alto de temporalidad. Un cuestionario de 1.000 preguntas con las respuestas dadas de antemano.
  2. En las áreas con tasas de temporalidad normalizadas, modelos de examen no memorísticos. Que se preparen temarios directamente relacionados con el trabajo y se eliminen el resto de temas; las preguntas tendrán que estar relacionadas con la práctica diaria y la forma de trabajo.
  3. Debido al funcionamiento de las bolsas de trabajo, es posible que las mujeres hayan perdido oportunidades laborales debido a los trabajos de cuidado (por ejemplo, porque no les han ofrecido contrataciones durante el embarazo y en el permiso posterior, cuando les correspondía); tenemos que pedir que se establezca un sistema de compensación para esos casos.
  4. En el funcionamiento de las bolsas de trabajo actuales, debemos garantizar que las personas trabajadoras reciben ofertas de contratos de trabajo durante el embarazo o cuando tienen un permiso para cuidar (aunque luego las vaya a reemplazar otra persona); además, podrán utilizar la experiencia de ese tiempo para todos los procesos de dentro de la administración.
  5. Que se valore el tiempo pasado con una excedencia para cuidar dentro de la experiencia.
  6. Que solo se valore la formación si se ha ofrecido durante las horas de trabajo. Menos cuando se trate de titulaciones imprescindibles para el puesto.
  7. Fórmulas para romper los empates a favor de las mujeres.
  8. Jurados paritarios.
  9. Que el temario sea ofrecido por la administración.
  10. Que se guarde la nota de OPEs anteriores, siempre que se haya utilizado el mismo modelo de examen.

3. Carrera profesional:

1. Incluir los permisos/las excedencias para cuidar en la experiencia.
2. Que solo se valore la formación recibida durante las horas de trabajo.
3. Eliminar criterios subjetivos y objetivar las valoraciones. Eliminar los criterios que puedan causar discriminación sexual (disponibilidad, no coger permisos, no coger bajas...).

4. Valoración de los puestos de trabajo:

1. Pedir una nueva valoración de los puestos de trabajo; se estudiarán todos los elementos que se valoren en el proceso, para que no haya discriminación de género. Especialmente, que se revisen los pluses:
  1. Igualar el esfuerzo físico y el esfuerzo mental que conlleva la atención al público. En muchos casos, la atención al público tendrá que incluirse en la valoración.
  2. Que se valore el cansancio físico que conllevan los trabajos de cuidado.
  3. En los puestos de trabajo en los que se tomen decisiones que afecten a las vidas de las personas y en el caso de las personas trabajadoras que tengan que comunicar esas decisiones, valorar el cansancio emocional causado.

5. También es aplicable en los concursos de traslado.

6. Formación: que todas las formaciones que se valoren en los procesos internos sean imprescindibles para el puesto o se realicen en horas de trabajo.

7. Euskera:

1. Aumentar notoriamente el número de liberaciones.
2. Que la administración organice cursillos en horas de trabajo.
3. Poder hacer cambios en el calendario y horario laboral para poder participar en cursos de euskera.
4. Ayudas económicas para las personas que estén estudiando euskera fuera de las horas de trabajo.

8. Incluir todos los puestos de trabajo en la relación de puestos de trabajo.

9. Describir las funciones de todos los puestos con mayor detalle y definir mejor el organigrama de los puestos.

10. Cuotas de los puestos de mando. En el caso de personas con jornadas parciales, contratar personal auxiliar.

## 8.5. Cláusulas a incluir en los convenios colectivos:

### 8.5.1. Cláusulas a incluir en los convenios a nivel de empresa

#### Plan de Igualdad

Las partes se comprometen a abordar la elaboración de un Plan de Igualdad que requerirá de un diagnóstico adecuado que permita acordar las medidas necesarias para erradicar las desigualdades de género existentes en la empresa.

La elaboración y negociación del Plan de Igualdad al que se hace referencia en el párrafo anterior estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Garantía de participación real de la representación unitaria o sindical de los/as trabajadores/as. La aprobación del Plan de igualdad requerirá del acuerdo de la empresa, y de la mayoría de la representación de los/as trabajadores/as. Una vez aprobado el Plan de igualdad, pasará a formar parte del convenio colectivo de la empresa.
2. En el plazo improrrogable de seis meses desde la firma del presente convenio se deberá constituir un equipo motor que se encargará de impulsar la fase de diagnóstico y elección de áreas prioritarias de intervención del plan. Dicho equipo motor estará compuesto por representante/s de la empresa con responsabilidades directivas y la representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa.
3. Una vez aprobado el Plan, en el seno del mismo se creará una comisión paritaria de igualdad que hará seguimiento del cumplimiento del Plan y se encargará de la interpretación y aplicación del mismo. Dicha comisión estará compuesta por \_\_\_\_\_ miembros por parte sindical y \_\_\_\_\_ miembros en representación de la empresa. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las dos partes.
4. En el plazo improrrogable de seis meses desde la firma del presente Convenio colectivo la empresa deberá hacer entregar a la representación de los/as trabajadores/as la siguiente información desagregada por sexo, a fin de que pueda llevarse a cabo un diagnóstico adecuado de la situación de la empresa desde la perspectiva de género:
  - a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
  - b) Distribución de la plantilla por edades (y antigüedad en la empresa).
  - c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
  - d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
  - e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
  - f) Número de personas con contrato temporal.
  - g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
  - h) Número de personas por áreas funcionales.

- i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
- j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
- k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
- n) Número de días de absentismo.
- ñ) Retribución mensual con indicación de complementos e incentivos de todo tipo percibidos.
- o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
- q) Número de personas con contrato de alta dirección.
- r) Nivel de estudios de la plantilla (titulación)

Toda esta información cuantitativa recogida deberá ir complementada de un análisis cualitativo de los distintos ámbitos y/o áreas de la empresa en aras a poder contar con un diagnóstico de mayor rigor y veracidad en términos de equidad de género.

Junto con la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad debería realizarse un protocolo de prevención e intervención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### 8.5.2. Cláusulas a incluir en los convenios sectoriales

#### **Plan de Igualdad**

Las partes establecen la obligación de elaborar Planes de Igualdad en las empresas del sector que tengan más de (150/100/50) trabajadores/as. La elaboración de estos Planes requerirá de un diagnóstico adecuado que permita acordar las medidas necesarias para erradicar las desigualdades de género existentes en las empresas del sector.

La elaboración y negociación de los Planes de Igualdad en las empresas del sector obligadas por este Convenio estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Garantía de participación real de la representación unitaria o sindical de los/as trabajadores/as de la empresa. La aprobación del Plan de igualdad requerirá del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de los trabajadores/as de dicha empresa. Una vez aprobado, el plan tendrá la misma eficacia de un convenio colectivo de eficacia general.
2. En el plazo improrrogable de seis meses desde la firma del presente convenio, se deberá constituir en cada una de las empresas obligadas por el presente artículo

un equipo motor que se encargará de impulsar la fase de diagnóstico y elección de áreas prioritarias de intervención del plan.

Dicho equipo motor estará compuesto por representante/s de la empresa con responsabilidades directivas y la representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa.

3. En el seno de cada Plan aprobado se deberá crear una comisión paritaria de igualdad que hará seguimiento del cumplimiento del Plan y se encargará de la interpretación y aplicación del mismo. Dicha comisión estará compuesta por \_\_\_\_\_ miembros por parte sindical y \_\_\_\_\_ miembros en representación de la empresa. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las dos partes.
4. En el plazo improrrogable de seis meses desde la solicitud cursada por alguna de las representaciones legales de los/as trabajadores/as de alguna de las empresas obligadas por el presente artículo -por tener más de (150/100/50) trabajadores/as-, tal empresa deberá hacer entregar a la representación de los/as trabajadores/as la siguiente información desagregada por sexo, a fin de que pueda llevarse a cabo un diagnóstico adecuado de la situación de la empresa desde la perspectiva de género:
  - a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
  - b) Distribución de la plantilla por edades (y antigüedad en la empresa).
  - c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
  - d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
  - e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
  - f) Número de personas con contrato temporal.
  - g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
  - h) Número de personas por áreas funcionales.
  - i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
  - j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
  - k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
  - l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
  - m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
  - n) Número de días de absentismo.

- ñ) Retribución mensual con indicación de complementos e incentivos de todo tipo percibidos.
- o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
- q) Número de personas con contrato de alta dirección.
- r) Nivel de estudios de la plantilla (titulación)

Toda esta información cuantitativa recogida deberá ir complementada de un análisis cualitativo de los distintos ámbitos y/o áreas de la empresa en aras a poder contar con un diagnóstico de mayor rigor y veracidad en términos de equidad de género.

5. Las empresas implantadas en ámbito geográfico superior al del presente convenio a las que afecte la obligación de elaborar un plan de igualdad, vendrán obligadas a negociar con la representación legal de los trabajadores que prestan servicios en el ámbito del presente convenio la adaptación del plan a las concretas particularidades de los centros o lugares de prestación de servicios que existan.

A tales efectos, la empresa facilitará a dichas representaciones legales de los trabajadores la información a la que se hace referencia en el punto 4.º ajustada a los centros o lugares de prestación de servicios de que la empresa disponga en el ámbito territorial del presente convenio.

Junto con la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad debería realizarse un protocolo de prevención e intervención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### *8.5.3. Cláusula para implantar el plan en los convenios de los centros de trabajo de empresas que superan el ámbito geográfico de la CAPV y Navarra*

## **Plan de Igualdad**

La empresa, implantada en ámbito geográfico superior al del presente convenio y afectada por la obligación legal de elaborar un plan de igualdad, vendrá obligada a negociar con la representación legal de los trabajadores que prestan servicios en el ámbito del presente convenio la adaptación del plan a las concretas particularidades del centro o centros de trabajo a los que el presente convenio resulta de aplicación.

A tales efectos, la empresa facilitará a la representación legal de los y las trabajadoras la información que se detalla a continuación, desagregada por sexo y ajustada a los centros de trabajo afectados por el presente convenio, a fin de que pueda llevarse a cabo un diagnóstico adecuado de la situación de la empresa desde la perspectiva de género:

- a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
- b) Distribución de la plantilla por edades (y antigüedad en la empresa).

- c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
- f) Número de personas con contrato temporal.
- g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
- h) Número de personas por áreas funcionales.
- i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
- j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
- k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
- n) Número de días de absentismo.
- ñ) Retribución mensual con indicación de complementos e incentivos de todo tipo percibidos.
- o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
- q) Número de personas con contrato de alta dirección.
- r) Nivel de estudios de la plantilla (titulación)

Toda esta información cuantitativa recogida deberá ir complementada de un análisis cualitativo de los distintos ámbitos y/o áreas de la empresa en aras a poder contar con un diagnóstico de mayor rigor y veracidad en términos de equidad de género.