

# Próxima estación: NEGOCIACIÓN COLECTIVA FEMINISTA



**Guía para negociar 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.mrafundazioa.eus)

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

**Febrero de 2024**

# Próxima estación: **NEGOCIACIÓN COLECTIVA FEMINISTA**

## *Guía para negociar planes de igualdad eficaces*

### ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
1. Introducción .....	5
2. Criterios básicos para la negociación .....	6
2.1. Cláusula a incluir en los convenios colectivos para que los planes de igualdad se registren vía acuerdo .....	6
3. Fases de la negociación de los planes de igualdad .....	6
3.1. Constitución de la mesa .....	6
3.2. Diagnóstico .....	7
3.3. Negociación de las medidas .....	8
3.4. Registro .....	9
4. Obligaciones establecidas por el Decreto 902/2020 en torno a los salarios: registro retributivo y auditoría retributiva .....	9
4.1. Auditoría retributiva .....	9
4.2. Registro retributivo .....	12
5. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo .....	13
5.1. Criterios mínimos a la hora de negociar un protocolo sobre acoso sexual ..	13
5.2. Modelo de protocolo de ELA para la prevención y atención en las empresas frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género .....	15
6. ANEXOS .....	23
Anexo I: Solicitud de negociación de los planes de igualdad por centro de trabajo o territorio .....	00
Anexo II: Solicitud de información para realizar el diagnóstico .....	00
Anexo III: Herramienta para profundizar en el diagnóstico .....	00
Anexo IV: Herramienta para profundizar el diagnóstico en la administración pública .....	00
Anexo V: Plataforma tipo de los planes de igualdad .....	00

Anexo VI: Reivindicaciones complementarias para la administración pública . . .	00
Anexo VII: Solicitud de registro del plan de igualdad . . . . .	00
Anexo VIII: Solicitud de la copia del registro retributivo . . . . .	00

## 1. INTRODUCCIÓN

Han pasado casi dos décadas desde la publicación de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 del Estado, y desde que se pusieron en marcha medidas para fomentar los planes de igualdad en las empresas. Esta ley implicaba una importante novedad: legalmente los planes de igualdad debían constituir un elemento más de la negociación colectiva. Posteriormente se publicaron los reales decretos-ley 6/2019 y 901/2020, en los que se establecieron los criterios para los procesos de negociación de los planes de igualdad, tanto para los diagnósticos como para los contenidos básicos. Pero ¿qué ha ocurrido en la práctica en todos estos años?

Por desgracia, los planes de igualdad no han pasado a incorporarse a la negociación colectiva en las relaciones laborales cotidianas. En la mayoría de los casos se han convertido en mera formalidad, ya que, a pesar de impulsar la igualdad formal, han resultado ser estériles para avanzar en la equidad de género y la legítima igualdad entre mujeres y hombres. En muchos casos los planes de igualdad han sido, incluso, un instrumento para lavar la imagen empresarial.

Ante esta realidad ELA quiere hacer una clara apuesta para que los planes de igualdad sean instrumentos eficaces para la clase trabajadora en la negociación colectiva; y para que desaparezcan en este ámbito las desigualdades entre hombres y mujeres. Y con el fin de llegar a esto deben darse unas condiciones mínimas.

### ***¿Qué queremos lograr?***

- a) Que los planes de igualdad sean parte de los contenidos y de la dinámica de la negociación colectiva.
- b) Realizar diagnósticos completos e integrales que reflejen las brechas de género existentes en los centros de trabajo, con participación y acuerdo real por parte de los sindicatos. La importancia de establecer un diagnóstico adecuado se debe a que a partir de ello es posible implantar medidas adecuadas.
- c) Garantizar la voz y el acuerdo de los trabajadores –sobre todo de las trabajadoras– en el proceso de elaboración de los planes de igualdad.

Este reto exige una participación más activa de nuestras secciones sindicales y militantes en cuanto a los planes de igualdad. Asimismo, debemos garantizar que las reivindicaciones feministas estén presentes en las mesas de negociación. Para ello resulta imprescindible fomentar y organizar la presencia y participación de las mujeres, dando pie a procesos de empoderamiento feminista individuales y colectivos.

Por ello, se nos presenta una oportunidad y, al mismo tiempo, un importante desafío para hacer que los planes de igualdad sean un verdadero recurso para la equidad de género en los centros de trabajo.

Debemos avanzar en el camino hacia una negociación colectiva verdaderamente feminista para situar las necesidades y la defensa de los intereses de las mujeres en el centro de la estrategia del sindicato.

Queremos seguir recorriendo la vía de la lucha sindical feminista.

## 2. CRITERIOS BÁSICOS PARA LA NEGOCIACIÓN

Tal como hemos explicado anteriormente, las empresas suelen utilizar los planes de igualdad para blanquear su imagen; los planes en muy pocas ocasiones son instrumentos eficaces para hacer frente a las discriminaciones que realmente sufren las trabajadoras. El sindicato no puede dar por buena esta situación; más vale no tener ningún plan de igualdad, o al menos no darle el visto bueno, que aceptar uno que no aborde los problemas de fondo.

Así, para que sean herramientas eficaces, los planes de igualdad deben reunir determinadas características, entre otras las siguientes:

- Deben contener toda la documentación solicitada por el sindicato para poder hacer un diagnóstico adecuado (esta cuestión se desarrolla en el apartado 3.2). Sin un diagnóstico completo o con información incompleta resultará difícil plantear reivindicaciones que puedan eliminar la discriminación de género.
- En cuanto al contenido, tienen que recoger unas reivindicaciones mínimas (apartado 3.3).
- Debe haber una negociación bilateral y el plan debe acordarse con la mayoría sindical.

Sin estas tres condiciones relativas al procedimiento resultará imposible llevar adelante un plan de igualdad negociado de buena fe; en consecuencia, *no deberíamos aprobarlo*.

### 2.1. Cláusula a incluir en los convenios colectivos para que los planes de igualdad se registren vía acuerdo

Los planes de igualdad deben ser necesariamente negociados con la representación de los y las trabajadoras. No obstante, es importante saber que la empresa puede registrar el plan de igualdad aunque no haya acuerdo, siempre que pueda probar que ha habido una negociación con la representación de las trabajadoras y trabajadores.

Ante esto, ELA ha preparado la siguiente cláusula a incluir en los convenios colectivos sectoriales y de empresa:

#### **Acuerdo necesario:**

*La aprobación del Plan de igualdad requerirá del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.*

## 3. FASES DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

### 3.1. Constitución de la mesa:

- El primer paso es constituir la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, integrada por un máximo de 13 personas por cada parte; en todo caso se respetará el nivel de representación de los sindicatos.

- Cada empresa (en función del CIF) está obligada a tener un plan de igualdad único para el conjunto de la empresa; por tanto, si la empresa es de ámbito estatal al menos se deberá negociar un plan para el conjunto del Estado, y se constituirá una mesa de ámbito estatal. Ello no implica que no puedan abordarse diagnósticos y medidas diferenciados para los distintos centros de trabajo y/o territorios, pero legalmente las empresas no están obligadas a hacerlo. Sin embargo, en estos casos plantearemos la reivindicación de negociar el plan a nivel de centro de trabajo o de territorio. Esta demanda se le planteará a la empresa por escrito (ver modelo en Anexo I).
- Si en la empresa hay centros de trabajo sin representación, el Real Decreto Ley 901/2020 determina que la empresa debe invitar a los sindicatos más representativos del sector en cuestión. Los sindicatos tenemos un plazo de 10 días para dar una respuesta, y si no la damos se supone que es negativa.
- Una vez constituida la Comisión, su composición se recogerá en el acta.

### **3.2. Diagnóstico:**

#### **Solicitud de documentación para elaborar el diagnóstico:**

El primer paso para emprender la fase de diagnóstico es recopilar información. Para ello entregaremos a la empresa el escrito de solicitud de información al comienzo del proceso (ver modelo en Anexo II).

\* En este sentido es importante recoger adecuadamente la auditoría retributiva y el registro retributivo regulados en el real decreto 902/2020. ¿Qué información podemos demandar a este respecto? Ver el apartado 4.

#### **Conclusiones a partir del diagnóstico:**

La empresa dará a conocer un informe de diagnóstico (en muchos casos elaborado por una asesoría) basado en los datos antes citados. Por ello es importante que extraigamos también nuestras propias conclusiones, para que a partir de ellas podamos sustanciar nuestras reivindicaciones.

¿Cómo sacaremos conclusiones a partir de los datos? Estas son los principales temas y las preguntas a plantear para analizarlos:

##### *Procesos de selección y promoción:*

- ¿Existen puestos de trabajo feminizados y masculinizados? (segregación horizontal).
- ¿Hay más hombres en puestos de dirección o responsabilidad? (segregación vertical).

##### *Modalidad contractual y de jornada:*

- ¿Qué grado de eventualidad hay en la empresa? ¿La temporalidad es más acen tuada en el caso de las mujeres?
- ¿Qué nivel de parcialidad hay en la empresa? ¿Es más alta en el caso de las mu jeres?

*Brecha salarial:*

- ¿Se nos han proporcionado los datos del registro retributivo?
- Con los datos de que disponemos: ¿existe una brecha salarial entre hombres y mujeres?
  - ¿En qué conceptos?
  - ¿En qué categorías o puestos?
  - ¿Entre qué categorías o puestos?

*Conciliación de vida personal, trabajos de cuidados y empleo:*

- ¿Existen en la empresa medidas más allá de los permisos y licencias establecidos por ley?
- ¿Recurren las personas en puestos de responsabilidad a las medidas de conciliación?

*Acoso sexual y por razón de sexo:*

- ¿Existe un protocolo sobre acoso sexual en la empresa?
- Si lo hay, ¿es conocido por las personas trabajadoras?
- ¿Tiene incorporada la perspectiva LGTBI+?

\* Si se quiere llevar a cabo un análisis más en profundidad o se debe o quiere abordar algún otro tema, además de los citados, ver el Anexo III. Para un análisis más detallado en el caso de la administración pública, se puede añadir al anterior el cuestionario del Anexo IV.

**3.3. Negociación de las medidas:**

- Los contenidos del plan de igualdad vendrán determinados por el diagnóstico realizado, y plantearemos las reivindicaciones y propuestas adecuadas a cada empresa.
- Desde el punto de vista de ELA para que un plan de igualdad sea eficaz debe recoger como mínimo los siguientes contenidos o líneas rojas:
  - Establecimiento de procesos y criterios de selección y promoción no sexistas, incluidas acciones positivas en favor de las mujeres en los ámbitos fuertemente masculinizados.
  - Medidas para reducir las jornadas parciales.
  - Medidas para reducir la brecha salarial.
  - Medidas para la conciliación de empleo, trabajos de cuidados y vida personal.
  - Establecimiento de un protocolo eficaz contra el acoso sexual, en todo caso acordado con la representación de las trabajadoras y trabajadores (esta cuestión está desarrollada en el apartado 5).



- En función de estos contenidos mínimos, ELA ha preparado un modelo de plataforma para los planes de igualdad, recogido en el Anexo V. Las reivindicaciones adicionales adaptadas a la administración pública figuran en el Anexo VI.
- Todas las medidas acordadas deben incorporar los siguientes elementos: indicadores, plazos, recursos y responsables para poder llevarlos a cabo.
- La ley establece que los planes de igualdad tendrán una vigencia máxima de 4 años. Una vez finalizada la vigencia habrá que emprender el conjunto del proceso desde el principio.

### 3.4. Registro de los planes de igualdad:

- Es obligatorio registrar los planes de igualdad, tal como dicta el Real Decreto 901/2020.
- Los planes de igualdad deben registrarse en REGCON (el mismo registro de los convenios); una vez registrados se podrán realizar consultas públicas (<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaPaisVasco>).
- Plazo de registro: La última actualización del real decreto 901/2020 establece lo siguiente:

La obligación de registro de los planes de igualdad previsto en el artículo 11 se puede reclamar en función de los plazos siguientes:

- a) Empresas con plantilla de más de doscientas cincuenta personas: A partir de julio de 2024.
  - b) Empresas con plantillas de entre cien y doscientas cincuenta personas: A partir de diciembre de 2024.
  - c) Empresas con una plantilla de entre cincuenta y cien personas: A partir de diciembre de 2025.
- Si la empresa no procede al registro podemos hacerle llegar un escrito solicitándolo. Ver modelo en el Anexo VII.
  - Al finalizar la vigencia del plan de igualdad habrá que emprender el conjunto del proceso de negociación desde el principio (constitución de mesa, diagnóstico, negociación de contenidos...).

## 4. OBLIGACIONES ESTABLECIDAS POR EL DECRETO 902/2020 EN TORNO A LOS SALARIOS: REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### 4.1. Auditoría retributiva

La obligación de realizar una auditoría retributiva se deriva del plan de igualdad. Al negociar los planes de igualdad es obligatorio llevar a cabo e incorporar la auditoría, así como registrarla en el plan de igualdad.

La auditoría retributiva es un análisis que busca determinar si en determinada empresa el sistema retributivo se ajusta o no al principio de igualdad. Además, si a través de la auditoría se detecta una brecha salarial, el documento debe incluir propuestas de acción para reducirla.

El Real Decreto 902/2020 determina que la auditoría retributiva debe incluir los siguientes contenidos:

- 1) Diagnóstico del sistema retributivo de la empresa. Debe recoger los siguientes elementos:
  - 1.1) Valoración de puestos desde la perspectiva de género (desarrollado en el próximo punto).
  - 1.2) Descripción de otros factores que pueden generar la brecha salarial. Entre otros, las dificultades con que las mujeres puedan encontrarse en los sistemas de selección y promoción, el recurso desequilibrado a las medidas de conciliación o la feminización de las jornadas parciales.
- 2) Elaboración de un plan para corregir la brecha salarial, especificando los siguientes puntos: objetivos, acciones concretas, cronograma, responsables y sistema de seguimiento.

### **Criterios de género a tener en cuenta al analizar la valoración de puestos de trabajo**

La realización de la valoración de puestos de trabajo para determinar su valor económico (retribuciones) sin tener en cuenta la perspectiva de género puede generar una brecha salarial. Por ello, es fundamental incorporar la perspectiva de género en la relación de puestos de trabajo.

A continuación referiremos algunos criterios generales para incorporar la perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo. Para ello tomaremos como punto de partida cuatro factores de los puestos de trabajo: *calificación, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo*:

**QUALIFICACIÓN:** Conocimientos, competencias interpersonales, competencias comunicativas, competencias físicas:

- Estereotipos de género que se deben evitar: no valoración de determinadas cualificaciones, al considerarlas innatas o naturales. Se suele pensar que las capacidades que se exigen en puestos de trabajo feminizados, como la capacidad de relación interpersonal, la capacidad comunicativa o la habilidad para el trabajo manual son innatas y, por tanto, propias de la persona, en lugar de competencias profesionales.
- Cuestiones que debemos plantearnos: ¿Se valora lo siguiente?:
  - Sensibilidad y comunicación eficaz con las personas, especialmente con colectivos de necesidades especiales.
  - Habilidad para utilizar y mantener equipamiento de oficina.

- Capacidad para redactar y supervisar documentos e informes.
- Capacidad para tener bien organizados documentos importantes.

Si estas cualificaciones no son tenidas en cuenta en la descripción de los puestos de trabajo exigiremos que sean consideradas.

ESFUERZO. Emocional, mental, físico:

- Estereotipos de género que se deben evitar: Valorar especialmente o en mayor grado el esfuerzo físico, más habitualmente ligado a trabajos masculinizados. Por el contrario, se suele minusvalorar el esfuerzo mental o psicológico que se realiza en puestos de trabajo feminizados. Por otra parte, suele ocurrir que no se valora el esfuerzo físico cuando las trabajadoras ocupan puestos feminizados.
- Cuestiones que debemos plantearnos: ¿Estamos valorando lo siguiente?
  - Necesidad de permanecer concentradas en periodos de tiempo largos.
  - Coordinación o trabajo simultáneo con varios grupos o departamentos.
  - Dar ayuda psicológica o emocional.
  - Tratar con personas agresivas o irracionales.
  - Desarrollar tareas que implican colaborar con otras personas, sin que haya jerarquía.
  - Esfuerzo físico para ayudar a personas enfermas, menores o mayores.
  - Trabajar en posturas forzadas o en la misma postura durante periodos de tiempo largos.

Si estos esfuerzos no se tienen en cuenta en la descripción de los puestos de trabajo exigiremos que sean considerados.

RESPONSABILIDADES. Responsabilidades sobre personas, financieras, materiales:

- Estereotipos de género que se deben evitar: Con frecuencia ocurre que en los puestos de trabajo ocupados por mujeres, cualquiera que sea el nivel jerárquico, se asuman responsabilidades muy vinculadas a los objetivos de la empresa, y que ello no tenga reflejo en la retribución.
- Cuestiones que debemos plantearnos: ¿Estamos valorando lo siguiente?
  - Protección de información confidencial.
  - Asumir la responsabilidad de la logística de reuniones o conferencias.
  - Dar formación y orientaciones a personas recién contratadas.
  - Coordinación del trabajo y gestión de procesos.

Si estos esfuerzos no se tienen en cuenta en la descripción de los puestos de trabajo exigiremos que sean considerados.

CONDICIONES DE TRABAJO: Físicas, psicológicas:

- Estereotipos de género que se deben evitar: Pensar, por un lado, en puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por mujeres, que no hay polvo, ruido o productos químicos perjudiciales, a diferencia de los puestos ocupados por hombres. Por otro, dar por supuesto y no reconocer la vertiente psicológica de los puestos de trabajo feminizados, a pesar de que ello condiciona mucho las condiciones de trabajo.
- Cuestiones que debemos plantearnos: ¿Estamos valorando lo siguiente?:
  - Ruido en el ámbito de trabajo.
  - Contacto con enfermedades.
  - Estrés derivado de las quejas de clientes.
  - Desarrollo de tareas monótonas.
  - Horarios de trabajo irregulares o imprevisibles.
  - Estrés debido a las cargas de trabajo, o imposibilidad de prever las obligaciones.
  - Exposición a productos nocivos para la salud.

Si estas condiciones de trabajo no se tienen en cuenta en la descripción de los puestos de trabajo exigiremos que sean valorados.

Una vez realizada la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género y contrastada con la representación de las trabajadoras y trabajadores se determinará la nueva clasificación de los puestos de trabajo de la empresa. Comprobaremos si en el seno de estos nuevos grupos/niveles hay o no brecha salarial.

### **Herramienta oficial para realizar la valoración de puestos de trabajo**

El Ministerio de Igualdad del Gobierno español ha puesto a disposición de las empresas una herramienta para llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género. La empresa no está obligada a utilizarla, pero es conveniente, y así se lo demandaremos. La encontraremos en el siguiente enlace:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

### **4.2. Registro retributivo**

La obligación de realizar el registro retributivo va más allá de los planes de igualdad; se trata de una obligación que todas las empresas deben cumplir anualmente.

Según el Real Decreto 902/2020, el registro retributivo debe incluir la siguiente información:

*“El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.*

*A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción”.*

### Herramienta oficial para realizar el registro retributivo

El Ministerio de Igualdad del Gobierno español pone a disposición de las empresas la herramienta para realizar el registro retributivo. Utilizarla no es obligatorio para la empresa, pero sí dar a conocer los contenidos detallados en ella. Sin embargo, reclamaremos a la empresa que utilice esta herramienta. La encontraremos en el siguiente enlace:

<https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

### Modelo de solicitud del registro retributivo

La representación de las trabajadoras y trabajadores tiene derecho a conocer el contenido íntegro del registro retributivo; con el fin de ejercer ese derecho ELA ha redactado una hoja de solicitud para acceder a una copia del registro. Esta hoja de solicitud figura en el Anexo VIII.

## 5. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**NOTA:** Si en tu centro de trabajo has sufrido algún caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o agresión LGTBI+fóbica, has tenido noticia de ello o sospechas que ha ocurrido, ponte en contacto con la persona responsable de ELA de tu empresa para coordinar y gestionar el asunto con las áreas de salud laboral y género. En todo momento se respetarán los ritmos y decisiones de la persona agredida.

### 5.1. Criterios mínimos a la hora de negociar un protocolo sobre acoso sexual

El acoso sexual plantea una obligación que va más allá de los planes de igualdad. De hecho, exista o no un plan de igualdad, toda empresa está obligada a disponer de mecanismos para actuar ante casos de acoso sexual y prestar la atención correspondiente, según determina la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral para la libertad sexual. No obstante, el acoso sexual es un tema que obligatoriamente debe abordarse en la negociación de los planes de igualdad (Reales Decretos 6/2019 y 901/2020), y en la práctica los protocolos sobre acoso sexual se suelen negociar con frecuencia durante la negociación de los planes de igualdad o posteriormente.

Por tanto, ¿qué mínimos deberíamos plantear en las negociaciones para acordar un protocolo eficaz? He aquí algunos criterios básicos:

- *Evitar mediaciones:* El acoso sexual no constituye un conflicto interpersonal ordinario. Por el contrario, se trata de un tipo de violencia, en el que subyacen unas relaciones de poder desequilibradas (en algunas ocasiones se añaden al género relaciones de clase, raza y otro tipo de relaciones de poder). La mediación y mecanismos de naturaleza similar conllevan la revictimización de la persona agredida. Por eso, nunca se le puede pedir que se reúna, hable o discuta cara a cara con la persona agresora. En lugar de ello reivindicaremos que la investigación del caso quede en manos de una persona experta en cuestiones de género, para que durante el proceso la perspectiva de género esté garantizada y se evite la revictimización de la persona agredida.
- *Dejar fuera de los protocolos el mito de las denuncias falsas:* Los datos y la práctica nos han enseñado que las personas agredidas suelen tener dificultades para denunciar las situaciones de acoso, debido a diversos factores: miedo a que se le empeoren sus condiciones laborales o a perder el empleo, dificultades para probar el acoso, falta de respaldo y credibilidad, falta de confianza hacia los mecanismos de la empresa, situación emocional y psicológica vulnerable, etc. Por desgracia, más que las denuncias falsas lo más habitual suele ser que no se interponga denuncia alguna. Las empresas en algunos casos suelen plantear medidas disciplinarias contra las denuncias falsas, y esto puede dificultar sobremanera el hecho de interponer una denuncia. Ante esto reivindicaremos que en el protocolo se recoja la presunción de credibilidad de la persona agredida.
- *Que la persona agredida no sufra perjuicios en sus condiciones laborales:* las resoluciones, medidas cautelares y demás disposiciones en ningún caso perjudicarán a la persona agredida.
- *Protección ante las situaciones de acoso provenientes de personas usuarias, pacientes o clientes:* En los sectores o puestos de trabajo en que se presta atención directa a personas el protocolo deberá tener en cuenta esa realidad, y cuando el acoso provenga de una persona ajena al trabajo se deberán prever medidas de protección, atención y garantías.
- *Incorporar la perspectiva LGTBI+:* La ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dice que las empresas con una plantilla superior a las cincuenta personas deben elaborar un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Por tanto, nuestra propuesta es que en los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo se incluya el acoso derivado de la orientación sexual como el debido a la identidad y expresión de género.

A continuación planteamos el modelo de protocolo de ELA para las empresas, que refleja estos y otros criterios en la materia.

## **5.2. Modelo de protocolo de ELA para la prevención y atención en las empresas frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género**

### **Introducción**

El acoso sexual y por razón de sexo es un tipo de violencia contra las mujeres que se produce en el ámbito laboral y que sigue siendo invisible.

Denunciar este tipo de violencia machista es especialmente difícil por diversas características propias del mundo laboral. Entre ellas, las relaciones jerárquicas y de poder en los centros de trabajo, las amenazas y temores de pérdida de empleo, actitudes y comportamientos sexistas normalizados en los centros de trabajo, etc. Como consecuencia de todo ello, las denuncias de casos de acoso sexual y por razón de sexo son muy escasas, por lo que no existe un registro relevante de la problemática (aunque, a través de testimonios directos, sabemos que hay muchos casos que no se denuncian formalmente).

Asimismo, es imprescindible y urgente establecer medidas para prevenir y atender el acoso basado en la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. Lamentablemente, las diferentes manifestaciones de la violencia LGTBi fóbica son una realidad cotidiana de muchas personas trabajadoras, aunque también estas agresiones se mantienen en la mayoría de los casos en secreto, entre otras cosas porque existe una evidente carencia de herramientas eficaces para combatirla.

Tanto las manifestaciones y agresiones machistas como las LGTBi fóbicas están arraigadas en la misma estructura social heteropatriarcal y tenemos claro que las violencias derivadas de las relaciones estructurales de poder no se eliminarán mediante medidas meramente técnicas. No obstante, es urgente establecer medidas y protocolos eficaces contra el acoso en los centros de trabajo y que los mismos sean vinculantes. Porque sin un mecanismo adecuado, y sin un mínimo de garantías, difícilmente saldrán a la luz las situaciones en las que queremos intervenir.

Teniendo en cuenta todo esto, ELA ha elaborado este modelo de protocolo que tienes entre manos y que incluye unas mínimas garantías y criterios, con el objetivo de que esta herramienta se incorpore centro por centro de trabajo. ¡Fuera la violencia machista y la LGTBi fobia de los centros de trabajo!

### **Definiciones**

#### ***Acoso sexual***

El acoso sexual es toda conducta de índole sexual que tiene como última finalidad o consecuencia la ofensa a la dignidad de las mujeres mediante el ejercicio de relaciones de poder de género. Estas conductas pueden ser físicas, verbales, no verbales, chantajes o agresiones del entorno. El objetivo inmediato del acoso sexual es conseguir alguna satisfacción sexual, pero el objetivo último es que una persona manifieste su poder de dominio sobre otra, sobre la base de unas relaciones de poder basadas en el género. De este modo se perpetúa la estructura heteropatriarcal de poder que aún perdura en nuestra sociedad.

*Ejemplos:*

- Bromas, comentarios o opiniones sobre el aspecto (corporalidad, ropa...).
- Comentarios, gestos o miradas sugerentes u obscenas, directas o indirectas.
- Contactos, llamadas telefónicas, correos y/o mensajes no deseados en redes sociales.
- Mostrar fotografías, objetos o escritos sexualmente sugerentes o pornográficos.
- Crear un entorno intimidatorio y/o humillante como consecuencia de actitudes y comportamientos de carácter sexual.
- Aproximación física innecesaria o contacto físico no deseado, como abrazos, palmaditas o besos no deseados.
- Sugerencias sexuales, propuestas o presión para la actividad sexual.
- Chantaje sexual: presión para someterse a los requerimientos sexuales bajo la amenaza de perder o verse perjudicado por ciertos beneficios o condiciones de trabajo.

**Acoso por razón de sexo**

El acoso por razón de sexo es toda actitud dirigida a agredir a una persona por el hecho de ser mujer, a machacarla, a infundirle miedo o a crear un ambiente para todo ello, valiéndose de relaciones estructurales de poder basadas en el género.

El acoso por razón de sexo puede ser provocado tanto por personas mayores como por compañeros o subordinados, y los estereotipos de género suelen ser los principales factores; con frecuencia se trata de despreciar a las mujeres, menospreciando sus capacidades, competencias técnicas y habilidades.

Normalmente se hace con el objetivo último (aunque a veces no evidente) de mantener la posición de poder de los hombres sobre las mujeres y de expulsarlas del mundo laboral por el hecho de serlo.

*Ejemplos:*

- Utilizar expresiones sexistas y ofensivas para menospreciar las capacidades, competencias y/o habilidades (por ejemplo: "mujer tenías que ser" "solo sirves para hacer el fregar", "mujer, atenta a tus tareas").
- Uso del humor sexista.
- Ridiculizar a las personas por asumir trabajos tradicionalmente realizados por personas del género opuesto.
- Obviar, rechazar o ignorar las aportaciones, comentarios o acciones realizadas en función del género de la persona.
- La desobediencia a las órdenes o instrucciones de sus superiores, cuando éstas sean mujeres.
- Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si tuvieran una de-



pendencia o un nivel intelectual bajo (en la forma de hablar, en el trato...) por razón de sexo.

- Frustración o obstaculización del trabajo (información, documentación, equipamiento...) por razón de sexo.
- Realizar desvalorizaciones públicas y/o privadas continuas sobre una persona o sobre su trabajo, capacidad, competencias, etc. por razón de su género.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o un deber inferior al de su capacidad por razón de sexo.

### ***Acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género***

Este tipo de acoso consiste en atentar contra las personas por aflorar una expresión de género disidente, por tener una identidad de género no normativa o por una orientación sexual que difiere de la heteronorma. Su objetivo último es crear un clima hostil, intimidatorio u ofensivo que castigue lo que se entiende como una violación de la normalidad o que provoque la incomodidad de la persona.

#### *Ejemplos:*

- Ridiculizar a la persona por su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Utilización del humor transfobo, homófobo, lesbófobo o bifobo en el entorno laboral.
- Obviar, rechazar o ignorar las aportaciones, comentarios o acciones realizadas en función de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la persona.
- Tratar a las personas de forma desigual, basada en la homosexualidad, la bisexualidad, la identidad de género o su percepción.
- Designar intencionadamente a las personas trans con artículos o pronombres que no correspondan al género con el que se identifiquen.
- Expulsión y/o cuestionamiento de personas con manifestaciones o identidades de género no normativas por encontrarse en un determinado cuarto de baño.
- Menospreciar las capacidades, habilidades y capacidad intelectual de la persona en cuanto a expresión de género, identidad de género u orientación sexual, o abandonar aportaciones, comentarios o acciones por el mismo motivo.

### **Ámbito de aplicación**

- Este protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras del sector/de la empresa.
- El presente protocolo será de aplicación a todas las personas y entidades que presten servicios dentro de la empresa, así como a las personas trabajadoras con-

tratadas a través de subcontratas y ETTs, así como a las personas trabajadoras autónomas relacionados con la empresa.

- También se adoptarán medidas en los casos en que el acoso se produzca sobre un a persona trabajadora por parte de una persona ajena a la empresa, cuando se produzca en el entorno laboral.
- En caso de que el acoso se produzca fuera de la dirección de la empresa, ésta deberá ponerse en contacto con la entidad correspondiente para que resuelva el caso y adopte las medidas oportunas (preventivas, cautelares, disciplinarias, etc.). La empresa matriz advertirá a la segunda de que la relación comercial entre ellas puede suspenderse en caso de incumplimiento de las citadas obligaciones.

### **Prevención y sensibilización**

La Dirección de la empresa acordará y publicará una declaración formal o institucional en la que se establezca claramente la política de tolerancia cero ante el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, tanto por parte de las personas trabajadoras como de terceras personas. Esta declaración será comunicada al personal tanto directo como indirecto, a todas las empresas y entidades que presten servicios en la empresa, así como a la clientela y/o a las personas usuarias.

Se informará obligatoriamente a todo el personal de la empresa del protocolo, así como de los procedimientos y medios de denuncia previstos en el mismo.

Se garantizará la sensibilización de todo el personal contra la violencia machista y la LGTBI fobia, formando a toda la plantilla en estas materias. Esta formación se realizará preferentemente dentro de las horas de trabajo. En todo caso, las horas utilizadas tendrán la consideración de horas de trabajo efectivo.

### **Procedimiento**

#### ***Principios y garantías***

##### *Principio de confidencialidad y protección de datos*

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo podrán ser conocidos por las personas que intervengan directamente en las fases del presente protocolo en función de la tarea que desempeñen. Esto significa que, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, no se incluyen en los expedientes datos de carácter personal, se indica expresamente a las personas intervinientes el deber de sigilo sobre la materia, custodia de documentación, uso de códigos alfanuméricos para la identificación de expedientes, etc., en aplicación de la normativa de protección de datos de carácter personal. Los datos relativos a la salud deben ser tratados de forma específica para que las personas afectadas puedan incorporarse al expediente tras su consentimiento expreso y cualquier informe que se deduzca debe respetar el derecho a la confidencialidad de los datos sanitarios.

### *Principio de protección de la intimidad y dignidad de las personas*

El procedimiento debe proteger la intimidad de la persona acosada y de todas las personas implicadas en el mismo. Hay que actuar con discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones deben realizarse con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciados, etc.).

### *Prohibición de represalias*

Se garantizará la ausencia de represalias contra las personas que denuncien, verifiquen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso, así como contra las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, tanto contra sí mismas como contra terceros. Se declarará la nulidad de la adopción de medidas que impliquen malos tratos a alguno de los sujetos citados (denunciantes, testigos o acompañantes). Si durante el procedimiento se hubieran producido represalias o daños a la víctima o a las personas denunciadas de acoso, éstas retornarán, al menos, a las condiciones que existían con anterioridad al procedimiento, sin perjuicio de cualquier otro procedimiento que pretendan iniciar en relación con dicha situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

### *Principio de no revictimización*

Se debe evitar, en la medida de lo posible, que la persona acosada tenga que insistir y describir en más de una ocasión las conductas sufridas.

### *Principio de credibilidad*

Los agentes implicados en la recogida de denuncias y en la investigación de los hechos partirán siempre de la credibilidad de la persona que presenta la denuncia.

### *Principio de apoyo de las personas formadas en temas de género*

Para garantizar el procedimiento, la empresa debe contar con la participación de personas formadas en igualdad y en sus funciones. También es importante determinar la composición del órgano encargado de la tramitación de las denuncias en base, al menos, a una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

### *Principio de reparación de la persona acosada y a su entorno laboral*

Las personas afectadas por cualquier conducta que implique acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por identidad de género o acoso por expresión de género, tienen derecho a una indemnización a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la empresa de los compromisos que se establecen a modo de ejemplo de acompañar a la persona acosada en su entorno profesional mediante la puesta en marcha de medidas de recuperación de su proyecto profesional, poniendo a disposición de la víctima cuantas medidas se estimen oportunas para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su total recuperación, como la prestación de asistencia profesional psicológica y/o médica a las personas acosadas, o la concesión de permisos, asistencia y protección para realizar cualquier tipo de gestión que requiera la vuelta a la situación de normalidad anterior.

### ***Interposición de la queja o denuncia e inicio del procedimiento***

Cualquier miembro del personal, representante de la plantilla o cualquier otra persona que tenga conocimiento de un caso de acoso podrá interponer denuncia.

Se constituirá un grupo de trabajo para la recogida, investigación y seguimiento de posibles denuncias en la empresa. La composición de este grupo será acordada entre la empresa y la representación legal de la plantilla, garantizándose en todo caso la participación de esta última. Para la constitución de este grupo de trabajo se dará prioridad a las mujeres.

Las personas que integren este grupo de trabajo recibirán formación especializada en las materias incluidas en este protocolo. Esta formación se realizará preferentemente dentro de las horas de trabajo. En todo caso, las horas utilizadas tendrán la consideración de horas de trabajo efectivo.

Se informará a todo el personal de la identidad de las personas del grupo responsables de la recepción de las denuncias y de las vías de contacto con las mismas.

Cualquier miembro de esta Comisión podrá abstenerse o recusarse por alguna o algunas de las siguientes causas:

- Mantener una relación familiar o de pareja y/o afectividad con alguna de las partes.
- Tener procedimientos previos pendientes o cerrados con alguna de las partes implicadas.
- Relación notoria de amistad u hostilidad con alguna de las partes.
- Ser parte o haber intervenido directamente en el procedimiento que se investiga.

### ***Medidas cautelares y de protección***

Desde la fecha de registro de la denuncia hasta la resolución de la misma, la persona presuntamente acosada tendrá derecho a un permiso retribuido para ausentarse del trabajo, percibiendo el 100% de su salario durante el tiempo que dure el permiso.

Si la persona afectada causase baja laboral por motivos de salud psicológica y/o física derivada de la situación denunciada, la empresa solicitará inmediatamente a la mutua el procedimiento para su tramitación como contingencia laboral.

Medidas de alejamiento: el grupo de trabajo podrá proponer a la dirección de la empresa medidas de alejamiento entre persona agresora y agredida, tales como cambio de espacio, movilidad funcional, reorganización del trabajo y del tiempo de trabajo, etc. Estas medidas en ningún caso podrán perjudicar las condiciones de trabajo de la persona presuntamente acosada.

Medidas de apoyo: para proteger a la persona presuntamente agredida, se podrá establecer que determinados trabajos o servicios deban ser temporalmente atendidos junto con otra persona trabajadora, o bien sean temporalmente suspendidas determinadas funciones de la persona trabajadora, sin que estas medidas causen perjuicio de las condiciones de trabajo.

Adicionalmente, como medida cautelar, el presunto agresor podrá ser suspendido temporalmente de sus responsabilidades.

Si el presunto agresor es cliente y/o usuario, *siempre y cuando no se trate de un servicio esencial*, el mismo podrá ser suspendido temporalmente en la prestación de los servicios.

En el caso de que el presunto agresor sea cliente y/o usuario y *se trate de un servicio esencial*, se podrá cambiar o eximir temporalmente a la persona trabajadora presuntamente agredida de la prestación de dicho servicio, o según el caso, se podrá establecer que dicho servicio sea prestado por más de una persona trabajadora al mismo tiempo.

En el caso de que la persona denunciada sea trabajadora de una segunda empresa que preste servicios en la misma, se deberá poner en conocimiento de la misma la denuncia y solicitar la toma de las medidas correspondientes.

### ***Investigación de los hechos***

Se protegerá y garantizará en todo momento la confidencialidad de las personas implicadas en el proceso.

Las personas y órganos encargados de la recepción e investigación de las denuncias partirán de la credibilidad de la persona denunciante.

Una vez recibida la denuncia por parte del grupo de trabajo previamente constituido, se acordará la selección de una profesional o consultoría externa especialista en acoso sexual y acoso por razón de sexo o por razón de identidad de género y orientación sexual según el caso, para su contratación por parte de la empresa para la investigación del caso. La empresa deberá contratar en el plazo de 5 días a la profesional o consultoría seleccionada.

La profesional o consultoría externa deberá investigar los hechos y elaborar un informe en un plazo máximo de 10 días. En dicho informe se expondrán las características del caso (tipo de acoso, gravedad, etc.), sus conclusiones, así como las recomendaciones y propuestas para su prevención y atención (medidas de protección, cautelares, de reparación, etc.).

Una vez realizado el informe, éste será remitido tanto al grupo de trabajo que recibe las denuncias y realiza el seguimiento como a la dirección de la empresa.

Paralelamente, y a petición de cualquier persona del equipo de trabajo, se procederá a denunciar el incidente en la inspección de trabajo.

### ***Resolución y medidas a adoptar***

En base al informe del grupo de trabajo o de la consultoría experta contratada, la dirección de la empresa establecerá medidas de protección, cautela, disciplina u otras que considere necesarias y pertinentes

En ningún caso las medidas adoptadas podrán afectar negativamente a la persona agredida. Por el contrario, en la aplicación de las medidas habrá que priorizar y garantizar la protección y el bienestar de la persona afectada.

La dirección de la empresa deberá establecer medidas de sensibilización y prevención para evitar que la situación se repita.

Cada vez que se active el protocolo, la empresa deberá llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género, con el fin de detectar y prevenir posibles situaciones actuales y preexistentes.

La empresa pondrá a disposición de la persona afectada los medios necesarios para su reparación física y/o psicológica.

Asimismo, se aplicarán a las personas afectadas las medidas y derechos laborales y de seguridad social recogidas en el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Si el presunto agresor es cliente y/o usuario y no se trata de un servicio esencial, la persona podrá ser suspendida en la prestación de los servicios o se le podrá prohibir su utilización.

En el caso de que el presunto agresor sea cliente y/o usuario y sí se trate de un servicio esencial, se podrá cambiar o eximir a la persona trabajadora agredida de la prestación de dicho servicio, o según el caso, se establecerá que dicho servicio sea prestado por más de una persona trabajadora al mismo tiempo.

### **Régimen disciplinario**

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por identidad y/o expresión de género y el acoso por orientación sexual tendrán la consideración de infracciones graves o muy graves.

### **Marco legal**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que:

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (artículo 7.3).
- Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables para eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el diagnóstico negociado previo incluirá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (46.2 LOI).
- Que las empresas están obligadas a promover las condiciones de trabajo para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a establecer procedimientos específicos para su prevención, así como a canalizar las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de dichos procedimientos.
- Con este fin, podrán establecerse medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas (LOI 48.1).

El artículo 10.3 de la disposición final de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía de la Libertad Sexual, ha modificado recientemente el artículo 48, recogiendo medidas específicas para prevenir delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Así, obliga a las empresas a promover las condiciones de trabajo para evitar estos delitos y conductas, haciendo especial hincapié en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, y a incorporar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo para que sean seguros y accesibles a todos los trabajadores, lo que deberá exigírseles en la contratación pública, convenios y subvenciones.

Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son riesgos psicosociales en el trabajo que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los sufren. En este sentido, las empresas deben adoptar las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de los trabajadores del trabajo (artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

Por último, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece en su artículo 15 la nueva obligación de incluir en las empresas un instrumento de planificación para prevenir y eliminar la discriminación contra las personas LGTBI, con el objetivo de promover la igualdad de estas personas:

*En el plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de la ley (2 de marzo de 2023), las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluido un protocolo de actuación para la atención al acoso o la violencia contra las personas LGTBI.*

## 6. ANEXOS

### **Anexo I: Solicitud de negociación de los planes de igualdad por centro de trabajo o territorio**

A la atención de \_\_\_\_\_

Solicitamos a la empresa la constitución de comisiones negociadoras del plan de igualdad de cada ámbito provincial/centro de trabajo para negociar tanto los diagnósticos como las medidas y acciones posteriores, adaptándose a las provincias/centros de trabajo en los que la empresa presta sus servicios. Y es que, cada una de ellas responde a realidades diferentes en cuanto a acuerdos y convenios colectivos y, en definitiva, en cuanto a condiciones laborales.

Por todo ello, y para la realización de negociaciones que supongan mejoras en la igualdad real y no sólo formal en la empresa, solicitamos la constitución de comisiones negociadoras en cada provincia/centro de trabajo.

Atentamente,

Firmado: (DELEGADO SINDICAL/RESPONSABLE SECCIÓN SINDICAL)

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024

## **Anexo II: Solicitud de información para realizar el diagnóstico**

A la atención de la empresa \_\_\_\_\_

Como saben, la obligación de elaborar planes de igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores/as es establecida en el art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El interés de esta parte es que la elaboración y negociación del Plan de Igualdad al que se hace referencia en el párrafo anterior responda de manera real y efectiva a todas las desigualdades de género que se den o pudieran darse en la empresa.

*Es por ello que se insta a la empresa a constituir con carácter inmediato la comisión negociadora para la elaboración del plan de igualdad de la empresa, en base a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

Además de ello se insta a la empresa a que, en el plazo máximo de un mes desde la recepción del presente escrito entregue a esta parte, legitimada para la negociación del plan, la información necesaria para la negociación y elaboración del diagnóstico al que hace referencia el art. 46.2. Ley Orgánica 3/2007, incluyendo toda la información y datos, desagregados por sexo, recogidos en el Anexo del Real Decreto 901/2020\*.

\* Se aporta copia de la información necesaria establecida legalmente para realizar el diagnóstico.

Atentamente,

Firmado: (DELEGADA O DELEGADO SINDICAL/RESPONSABLE  
DE LA SECCIÓN SINDICAL)

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024



## 1. Condiciones generales

- a) Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.
- b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:
  - Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.
  - Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla.
- c) Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

## 2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

- a) Los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.
- b) Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- c) Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.
- d) Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- e) Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.
- f) Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

- g) Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

### **3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas**

- a) Sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

### **4. Condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- g) Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
- h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.

- i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- j) Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
- l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.
- o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
- p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

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

- a) Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- c) Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- d) Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

## 6. Infrarrepresentación femenina

- a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- c) En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

## 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos, si es que los hubiere.

### **Anexo III: Herramienta para profundizar en el diagnóstico**

#### **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

*A.5.3. Representación sindical:*

Sindicato	N.º representantes		Representación %	
	M	H	M	H

## **B. SUELDO**

### **B.1. Sueldo típico (el sueldo que recibe la mayoría de la gente):**

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

### **B.2. Sueldo anual más alto:**

\_\_\_\_\_ €

¿A cuántas mujeres? \_\_\_\_\_                      ¿A cuántos hombres? \_\_\_\_\_

Si no se puede especificar, ¿los sueldos más altos los reciben sobre todo las mujeres?

Sí     No

### **B.3. Sueldo anual más bajo:**

\_\_\_\_\_ € ¿A cuántos hombres? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ € ¿A cuántas mujeres? \_\_\_\_\_

Si no se puede especificar, ¿los sueldos más bajos los reciben sobre todo las mujeres?

Sí     No

### **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:**

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

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

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

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

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

**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

**Anexo IV: Herramienta para profundizar el diagnóstico 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:
    - 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

## **Anexo V: Plataforma tipo de los planes de igualdad**

### **Introducción**

Los contenidos mínimos a recoger para que un plan de igualdad sea efectivo para ELA son los siguientes:

- a) Establecer procesos de selección y promoción no sexistas, incluyendo acciones positivas a favor de las mujeres en ámbitos claramente masculinizados.
- b) Medidas para reducir la parcialidad.
- c) Medidas para reducir la brecha salarial.
- d) Medidas para facilitar la conciliación entre vida personal, familiar y cuidados.
- e) Establecer un protocolo eficaz contra el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad o expresión e género que sea acordado con la representación de la plantilla.

En base a estas líneas rojas, el modelo de plataforma de ELA para los planes de igualdad sería el siguiente:

- a) *Establecer procesos de selección y promoción no sexistas, incluyendo acciones positivas a favor de las mujeres en ámbitos claramente masculinizados:*

### **Acción positiva a favor de las mujeres en los procesos selectivos**

En los procesos de selección en la empresa, si el nivel de masculinización del puesto vacante es superior al 60%, se aplicará el siguiente principio, hasta que el nivel de masculinización del mismo descienda hasta el 60%.

En caso de empate entre candidaturas en cuanto a las condiciones de idoneidad exigidas para el puesto, las mujeres tendrán preferencia en la contratación.

### **Acción positiva a favor de las mujeres en la promoción**

En los procesos de promoción interna y externa que se den en la empresa, cuando el nivel de masculinización del puesto vacante sea superior al 60%, se aplicará el siguiente principio, hasta que el nivel de masculinización del mismo descienda hasta el 60%.

En caso de empate entre las candidaturas en cuanto a las condiciones de idoneidad exigidas para el puesto, las mujeres tendrán preferencia en la promoción.

### **Ofertas de empleo no sexistas**

Se garantizará que el lenguaje, las imágenes y el contenido en general de las ofertas de empleo sea no sexista. Del mismo modo, se impulsará la visibilidad de las mujeres en las ofertas para los puestos de trabajo masculinizados.

### **Despenalización de las responsabilidades de cuidado en los procesos selectivos y de promoción**

En cuanto a los procesos de selección y promoción, el tiempo transcurrido fuera del empleo por permisos, reducciones y excedencias por cuidado se computará como hora efectiva de trabajo.



*b) Medidas para reducir la parcialidad:*

**Mejoras en contratos a tiempo parcial y régimen de horas complementarias**

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial (para aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios regularmente) será de 20 horas de promedio semanales o de promedio en cómputo anual.

El trabajador/a podrá acordar una jornada inferior con el empresario si el motivo es la conciliación de la vida laboral y personal o por motivos formativos.

Se exceptúan de lo anterior: 1) el contrato de relevo; 2) los contratos para sustitución de personas trabajadoras con reserva del puesto de trabajo y 3) aquellos contratos a tiempo parcial que respondan a una necesidad puntual de carácter imprevisible de duración inferior a una semana.

Respecto del régimen de horas complementarias se establece que:

- Las horas complementarias que se recogen en pacto específico no podrán superar el 45% de las horas ordinarias contratadas.
- Las horas complementarias voluntarias no podrán exceder el 20% de las horas ordinarias contratadas.
- Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar individualmente el 30% de las horas complementarias efectivamente realizadas cada dos años, a partir de la firma del presente convenio colectivo.

A estos efectos, no se tendrán en cuenta las horas complementarias utilizadas en la sustitución temporal de otros compañeros de trabajo por motivos tales como vacaciones, licencias, Incapacidad temporal y cualesquiera otras situaciones en las que se utilicen para sustituir temporalmente respecto a quienes existe obligación de reserva para la empresa.

La comisión Paritaria realizará un seguimiento de las novedades introducidas en el convenio colectivo con respecto al Contrato a tiempo parcial para analizar su funcionamiento en las empresas.

**Antigüedad de contratos a tiempo parcial**

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial no verán reducido su complemento de antigüedad, debiendo percibir el 100% de la antigüedad establecida para aquellas personas trabajadoras contratadas a jornada completa.

**Vacantes y ampliaciones de jornada para personas trabajadoras a tiempo parcial**

Con el objeto de fomentar la estabilidad en el empleo, las empresas deberán informar tanto a los/as representantes de las personas trabajadoras como a aquellas personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial o de duración determinada sobre toda vacante u opción de ampliación de jornada que se produzca y sea compatible con su formación, debiendo tener aquellas personas trabajadoras ya contratadas preferencia -en función de su antigüedad- para acceder a dichas ampliaciones y vacantes, completando su jornada o adquiriendo la fijeza en el empleo.

### **Criterios para confeccionar un listado de personas aspirantes en función de la antigüedad en el centro de trabajo**

La empresa/ las empresas deberán mantener un listado actualizado de vacantes del que se extraerán -por riguroso orden de antigüedad en cada centro de trabajo- las personas trabajadoras beneficiarias de los contratos de sustitución que vayan a formalizar.

### **Indemnización en caso de reducción de jornada**

La empresa deberá compensar con una indemnización de \_\_\_\_\_ días de salario a la persona trabajadora a la que reduzca la jornada al margen de su voluntad.

### **Reducción de jornada anual por contratación a tiempo parcial**

La jornada de trabajo de referencia para aquellas personas trabajadoras cuya jornada sea inferior al 50% será de 1.300 horas anuales.

El precio de cada hora complementaria de las personas trabajadoras que estén contratadas a jornada parcial será del doble del precio de una hora ordinaria de trabajo.

*c) Medidas para reducir la brecha salarial:*

### **Eliminación de la brecha**

Las partes firmantes reconocen la existencia de una brecha de género en la empresa / en el sector, y para superarla, adquieren el compromiso de incrementar progresivamente el salario de aquellos puestos de trabajo en los que predominen las mujeres hasta alcanzar la equiparación con los puestos de trabajo equiparables. La referida equiparación se llevará a cabo del modo siguiente:

Puesto de trabajo y Grupo profesional a equiparar	Puesto de trabajo y Grupo profesional con el que se va a producir la equiparación	Plazo para la efectiva equiparación	Incrementos anuales pactados para alcanzar la equiparación

### **Complementos para puestos de trabajo feminizados**

Para compensar los mayores complementos salariales de los hombres en la empresa y con el objetivo de eliminar la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, se analizarán los puestos feminizados para definir y establecer los complementos salariales asociados y adecuados.

### **Plus de reducción de jornada**

Toda persona trabajadora con un contrato de trabajo de jornada reducida e inferior a 1.300 horas de jornada anual percibirá un plus de 150 euros mensuales para compensar la penosidad que supone la reducción salarial correspondiente a la reducción de su jornada, proteger la conciliación de la vida personal y familiar y preservar el derecho a un sueldo digno.

## Registro retributivo

La empresa entregará a la representación legal de la plantilla, al menos una vez al año, una copia del registro retributivo de la empresa.

*d) Medidas para facilitar la conciliación entre vida personal, familiar y cuidados:*

## Flexibilidad horaria

*Jornada continua:*

Las personas trabajadoras que lo deseen tendrán derecho a desarrollar su jornada de trabajo de manera continua (y no partida), pudiendo elegir el horario de prestación del trabajo.

*Flexibilidad:*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una flexibilidad horaria de una hora que podrá utilizarse al inicio o al final de la jornada de trabajo.

*Flexibilidad horaria a elección de las personas trabajadoras:*

Las personas trabajadoras podrán decidir su horario con libertad. Si por razones organizativas ello no fuera posible, se establecen los criterios siguientes\*, siendo en todo caso el objeto de esta regulación la máxima flexibilidad de las personas trabajadoras en el establecimiento de su horario de trabajo (...).

[\*La jornada diaria establecida deberá ajustarse a los criterios siguientes: las horas comprendidas entre las \_\_\_\_\_ y las \_\_\_\_\_ serán de trabajo obligado, mientras que la elección del horario correspondiente a las horas restantes hasta alcanzar la jornada diaria establecida corresponderá a las personas trabajadoras, debiendo ser comunicado a la empresa].

## Reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de personas dependientes sin límites de edad

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de para atender al cuidado de un familiar dependiente de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con independencia de su edad.

## Reducción de jornada “universal”

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo de hasta el 50%, por un período mínimo de treinta días, con la correspondiente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la solicitud correspondiente no sea incardinable en alguno de los supuestos de reducción de jornada o licencias no retribuidas establecidos en el presente Convenio Colectivo.

## Protección de la carrera profesional de quienes se acogen a medidas de conciliación

Las horas correspondientes a permisos, reducciones de jornada y excedencias serán consideradas horas de trabajo efectivo de cara a la valoración de la antigüedad o experiencia de los procesos selectivos o de promoción profesional.

## **Alargar la reducción de jornada por guarda legal**

La persona trabajadora tendrá derecho a la reducción de jornada por guarda legal en los términos establecidos legalmente (art. 37 ET) hasta que el menor cumpla 14 años.

## **Nuevos modelos de familia (uniones de convivencia)**

Los permisos, licencias y medidas de conciliación serán reconocidos respecto de toda persona conviviente, sea cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o se trate de una convivencia al margen de tales vínculos. En estos últimos casos será necesaria la acreditación de un año de convivencia mínima.

## **Familias mono parentales/marentales**

- a) En cualquiera de los supuestos de disfrute de permisos, licencias o medidas de conciliación, tendrán preferencia en la elección aquellas personas trabajadoras pertenecientes a familias mono marentales o mono parentales.
- b) En el caso de hijos o hijas de familias mono parentales o marentales, el permiso, licencia o medida de conciliación aplicable se extenderá hasta que tenga 16 años.
- c) En caso de familias monoparentales o monomarentales, el permiso de lactancia podrá acumularse de manera que el padre o madre pueda disfrutar de un permiso equivalente a la suma de los permisos de lactancia que hubieran correspondido en caso de haberse tratado de una familia biparental.

## **Flexibilidad horaria para el cuidado**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a compatibilizar el horario de trabajo con el inicio escalonado de las actividades lectivas y calendario escolar de los hijos e hijas en los centros de Educación Primaria y escuelas infantiles, así como con los horarios de guarderías infantiles, previa solicitud justificada. Igual derecho existirá respecto al horario de los centros para personas mayores a los que acudan los padres/madres o suegros/as de las personas trabajadoras, o los centros para personas con discapacidad y/o dependencia a los que asistan parientes directos que las personas trabajadoras tengan a su cuidado.

## **Acoso sexual o por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género**

Las personas trabajadoras afectadas por acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por razón de identidad y/o expresión de género tendrán derecho a un permiso retribuido desde la activación del protocolo de acoso hasta la resolución del procedimiento correspondiente.

## **Aborto**

Las personas trabajadoras que sufran un aborto tendrán derecho a un permiso retribuido de \_\_\_\_\_ días/semanas para su recuperación física y mental.

## **Permiso menstrual**

Las trabajadoras podrán acogerse a este permiso por indisposición a causa del periodo. Dicho permiso consistirá en el derecho a disponer de ocho horas al mes que po-

drán cogerse en fracciones mínimas de una hora y que se deberán recuperarse en un plazo máximo de tres meses.

### **Mejora del permiso por cuidado de familiares en situación de dependencia**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, sin la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

### **Ampliación de los permisos por maternidad y paternidad**

Los permisos de maternidad/paternidad tendrán una duración de \_\_\_\_ semanas, de las cuales \_\_\_\_ deberán disfrutarse de manera ininterrumpida en las semanas inmediatamente posteriores al parto, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

### **Prórroga del permiso por lactancia**

El derecho a la ausencia del trabajo para el cuidado del lactante regulado en el art. 37.4 ET podrá disfrutarse hasta que este cumpla doce meses, sin reducción del salario.

Se reconoce el derecho a la acumulación en jornadas completas de la hora de ausencia diaria al trabajo para el cuidado del lactante.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla quince meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

### **Reserva del puesto de trabajo en situación de excedencia voluntaria**

Las personas trabajadoras que soliciten una excedencia voluntaria conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

### **Autorización para realizar gestiones de adopción y acogimiento**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos que resulten necesarios para llevar a cabo gestiones relacionadas con la adopción, guarda con fin de adopción o acogimiento.

### **Permiso para acudir a consultas médicas**

Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de hasta 20 horas anuales para acudir a consultas médicas o para acompañar a las mismas a parientes –hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad– o convivientes que lo necesiten.

### **Permiso por fallecimiento**

La personas trabajadoras dispondrán de un permiso de 18 días por fallecimiento de parientes –hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad– o convivientes.

### **Permiso por enfermedad grave**

Las personas trabajadoras dispondrán de los días de permiso necesarios para atender a parientes –hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad– o convivientes que necesiten de cuidado por enfermedad grave.

### **En cuanto a permisos que recoge la ley para el uso de excedencias o reducciones de jornada para el cuidados directo de menores, personas discapacitadas o familiares que no puedan valerse por sí mismos**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del art. 37.6 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

### **En cuanto a permisos que recoge la ley para el uso de excedencias o reducciones de jornada para el cuidados de niños/as**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del art. 37.6 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

### **Permiso sin sueldo en circunstancias imprevisibles**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de permisos sin sueldo por causas imprevisibles relacionadas con el cuidado de menores o personas dependientes, no siendo en tales casos exigible el preaviso necesario en caso de permisos por causas previsibles.

### **Disfrute de permisos y licencias en días laborales**

Todas las licencias y permisos reconocidos a las personas trabajadoras se consumirán en días laborales efectivos y no en días naturales.

### **Disponer de servicio de guardería**

La empresa pondrá un servicio de guardería infantil a disposición de las personas empleadas que lo necesiten. En caso contrario, proporcionará a estas personas la ayuda económica necesaria para hacer frente al gasto que tal servicio suponga a la persona trabajadora que lo precise.

### **Permiso para personas migrantes para regularizar su situación**

Se reconoce un permiso retribuido para personas inmigrantes por el tiempo necesario para realizar gestiones directamente relacionadas con su situación legal de residencia y trabajo.

### **Permiso para acudir a reuniones con profesorado**

Las personas trabajadoras dispondrán de los permisos necesarios para acudir a reuniones con los/as profesores/as de aquellos menores que estén a su cargo.

## **Permiso para trámites administrativos relacionados con la transición de género**

Se reconoce el derecho a un permiso retribuido al 100% para trámites administrativos relacionados la transición de género por el tiempo necesario para ello.

### **Vinculograma**

A los efectos del disfrute de los permisos y licencias legales o convencionales a que se tenga derecho, aquellas \_\_\_\_ personas que se designen por las personas trabajadoras como integrantes de su núcleo personal cercano tendrán la misma consideración que los parientes hasta segundo grado a los que se refiere la ley.

Para que los permisos y licencias puedan disfrutarse respecto de estas personas, se deberá haber comunicado con carácter previo a la empresa la identidad de las \_\_\_\_ personas que integran el núcleo personal al que se refiere el párrafo anterior.

Las personas integrantes de ese núcleo personal no podrán ser en ningún caso más de \_\_\_\_, si bien podrán cambiarse unas personas por otras siempre que esos cambios se comuniquen previamente a la empresa.

*e) Prevención e intervención en cuanto a acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad o expresión de género en la empresa*

## **Evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género**

La empresa deberá realizar una evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género en el plazo máximo de \_\_\_\_ meses y, en caso de perjuicio para la salud de la plantilla, deberá repetirse una vez cada \_\_\_\_ años, hasta que los resultados de las dimensiones reflejen un estado de salud adecuado para el comité de seguridad y salud o el delegado de prevención. Para ello, deberá crear un grupo de trabajo con la participación, en todo caso, de los delegados y delegadas de prevención, cualquiera que sea el método elegido, que determinará los centros de trabajo a evaluar, las unidades de análisis, el método de evaluación a utilizar y las medidas preventivas a implantar.

## **Permiso por acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad o expresión de género**

El personal que sufra acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad o expresión de género, tendrá derecho a un permiso retribuido desde la activación del protocolo de acoso hasta la resolución del procedimiento correspondiente al mismo.

## **Detección del acoso en los exámenes médicos**

En los exámenes de salud se incluirán nuevos indicadores que permitan la identificación de situaciones de riesgo de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, o por identidad o expresión de género. En caso de detectarlas se trasladarán a la Asesoría Confidencial/comisión de investigación/organo correspondiente establecido en el protocolo.

## **Formación y sensibilización de la plantilla en violencia machista y LGTBI fobia**

Se garantizará la sensibilización de todo el personal contra la violencia machista y la LGTBI fobia en el ámbito laboral, formando a toda la plantilla en estas materias. Esta formación se realizará preferentemente dentro de las horas de trabajo. En todo caso, las horas utilizadas tendrán la consideración de horas de trabajo efectivo.

## **Derechos de las personas trans**

Las persona trans tendrán derecho a ser llamada por el nombre que escojan en el momento que lo comunique formalmente a la empresa, aun cuando los trámites administrativos no se hayan llevado a cabo.

## **Anexo VI: Reivindicaciones complementarias para la 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:
  - Procesos de consolidación en las áreas con un grado alto de temporalidad. Un cuestionario de 1.000 preguntas con las respuestas dadas de antemano.
  - 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.
  - 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.
  - 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.
  - Que se valore el tiempo pasado con una excedencia para cuidar dentro de la experiencia.
  - 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.
  - Fórmulas para romper los empates a favor de las mujeres.



- Jurados paritarios.
  - Que el temario sea ofrecido por la administración.
  - Que se guarde la nota de OPEs anteriores, siempre que se haya utilizado el mismo modelo de examen.
3. Carrera profesional:
- Incluir los permisos/las excedencias para cuidar en la experiencia.
  - Que solo se valore la formación recibida durante las horas de trabajo.
  - 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:
- 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:
- 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.
  - Que se valore el cansancio físico que conllevan los trabajos de cuidado.
  - 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:
- Aumentar notoriamente el número de liberaciones.
  - Que la administración organice cursillos en horas de trabajo.
  - Poder hacer cambios en el calendario y horario laboral para poder participar en cursos de euskera.
  - 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.

**Anexo VII: Solicitud de registro del plan de igualdad**

A la empresa \_\_\_\_\_

Como ya sabéis, la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas de cincuenta o más empleados viene establecida en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la redacción dada por el artículo 1.1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Asimismo, el artículo 11 del Real Decreto-ley 901/2020 establece que los planes para la igualdad deberán inscribirse en el registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, de carácter obligatorio o voluntario, aprobados o no por acuerdo entre las partes.

Por ello, se solicita a la empresa la inscripción inmediata del plan de igualdad de la empresa en el registro, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Atentamente,

Firma:

\_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024

## Anexo VIII: Solicitud de la copia del registro retributivo

A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, en su condición de \_\_\_\_\_, en representación de las personas trabajadoras en la empresa (se adjunta acta en la que se recoge la adopción de la decisión\*), ante la empresa comparece y, en base a lo establecido tanto en el art. 28.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como en los art.s 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres,

[\* Si es delegado/a de personal y sólo hay uno/a, no habría que adjuntar nada más. En caso de existir más de un delegado de personal o tratarse de una empresa con comité de empresa, habría que adjuntar un acta que acredite que la decisión de solicitar la información se ha adoptado por mayoría – no vale que la mayoría del comité o delegados se reúnan al margen del resto de miembros y adopten la decisión, deberá adoptarse en una reunión a la que sean llamados/as todos/as sus integrantes].

SOLICITA:

**Copia, a la mayor brevedad posible, al registro salarial de la empresa.** Tal registro retributivo debe incluir, de manera fiel y actualizada, la información retributiva de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. La referida información debe recogerse, además, en la forma establecida en la normativa aplicable.

En \_\_\_\_\_, a \_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024

Firmado:

**NOTAS:** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....