

# Próxima parada: NEGOCIACIÓN COLECTIVA FEMINISTA



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

 **MANU  
ROBLES  
ARANGIZ**  
FUNDAZIOA

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA



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

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

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

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

**Mayo de 2021**

# Próxima parada: NEGOCIACIÓN COLECTIVA FEMINISTA

## Guía para realizar planes de igualdad eficaces

### ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. CRITERIOS BÁSICOS DE NEGOCIACIÓN .....	6
3. DIAGNÓSTICO .....	7
4. REIVINDICACIONES .....	17
5. CONTENIDOS MÍNIMOS.....	21
6. PROCEDIMIENTO.....	22
7. GLOSARIO .....	25
8. ANEXOS.....	27
8.1. Documentación a aportar por la empresa para la realización del diagnóstico .....	27
8.2. Documentación a aportar para la realización del diagnóstico: administración pública .....	31
8.3. Criterios para realizar auditorías retributivas .....	34
8.4. Preguntas adicionales para realizar el diagnóstico: administración pública .....	49
8.5. Reivindicaciones complementarias: administración pública .....	51
8.6. Cláusula a incluir en los convenios colectivos .....	53



## 1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

En los últimos años, está habiendo cambios legislativos significativos que afectarán directamente a nuestro trabajo sindical. Entre ellos tenemos el **Real Decreto-ley 6/2019**, que establece medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Un año más tarde, se publicó el **Real Decreto-ley 901/2020**, por el cual se desarrollan reglamentariamente y se especifican aún más los criterios por los que tienen que regirse el proceso de negociación y los contenidos de los planes de igualdad.

Con ese punto de partida, ELA apuesta firmemente para que los planes de igualdad sean herramientas efectivas para la clase trabajadora dentro de las negociaciones colectivas, a fin de que desaparezcan las desigualdades entre mujeres y hombres.

### **¿Qué queremos conseguir?**

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

- c) Garantizar la participación de los trabajadores –y, especialmente, de las trabajadoras– en el proceso de creación de los planes de igualdad.

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

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

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

Seguimos construyendo camino en la lucha sindical feminista.

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

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

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

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

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

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

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

### 3. DIAGNÓSTICO

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

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

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

#### *Decreto 902/2020: nuevas obligaciones sobre igualdad retributiva:*

Mediante el Decreto 902/2020, que ha entrado en vigor a partir de abril de 2021, se han regulado diversos instrumentos para garantizar la igualdad salarial, entre ellos la auditoría salarial. La obligatoriedad de realizar auditorías salariales está ligada a los planes de igualdad, y en concreto, en los diagnósticos deberán figurar los resultados de las auditorías. Por lo tanto, junto con la solicitud de documentación mencionada anteriormente, también tendremos que exigir la realización de auditorías salariales.

Las pautas generales para la realización de las auditorías salariales y los criterios de género a tener en cuenta dentro de las mismas figuran en el anexo 8.3.

Las entidades dispondrán de un año (14/04/2022) para llevar a cabo las auditorías salariales, así como para adaptar los planes de igualdad a la nueva norma en los casos que corresponda.

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

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

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

En el caso de la administración pública, tendremos que añadir unas preguntas específicas a la herramienta: ver anexo 8.4.

### 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...)				



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 nacimiento y cuidado de menor?:**

Sí

No

**H.5. ¿Hay mejoras en el permiso de lactancia? (más horas, mayor flexibilidad...):**

Sí

No

**H.6. ¿El horario laboral es flexible? (horas de entrada y salida):**

Sí

No

**H.7. ¿Hay opción de trabajar desde casa?:**

Sí

No

**H.8. En el caso de excedencias voluntarias, ¿se reserva el puesto o hay garantías para la vuelta?:**

Sí

No

**H.9. 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.10. ¿La empresa tiene guardería o escuela infantil propia?**

- Sí
- No

**H.11. ¿Hay ayudas para llevar a hijos e hijas a la guardería o la escuela infantil?:**

- Sí
- No

**H.12. ¿Hay ayudas en otros ámbitos? (oftalmología, dentista...):**

- Sí
- No

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

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

- Mujeres
- Hombres

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

- Sí
- No

## **J. FORMACIÓN**

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

- Sí
- No

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

- Sí
- No

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

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

Sí

No

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

Sí

No

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

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

Sí. ¿Cuántas veces? \_\_\_\_\_

No

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

Sí

No

## 4. REIVINDICACIONES DE ELA

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

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

Más abajo aparece una lista con medidas propuestas por ELA. En el caso de la administración pública, ELA ha propuesto unas reivindicaciones complementarias: ver anexo 8.5.

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

## CARACTERÍSTICAS

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

## SUELDO

- Poner en marcha las medidas de transparencia salarial previstas en el Real Decreto-ley 902/2020: **registro salarial de la plantilla** (incluido dirección), **auditoría salarial**, y en el seno de la misma la **valoración de los puestos de trabajo**. De acuerdo con la ley, se debe garantizar el acceso de la RLT al contenido y resultados íntegros que de estas herramientas de transparencia retributiva se obtengan.
- Si los trabajos con formación, nivel de responsabilidad etc. parecidos tienen sueldos diferentes dependiendo de si pertenecen a hombres o mujeres, pediremos **una subida salarial adicional para los puestos infravalorados**, para que haya un proceso de equiparamiento. Como primer paso, se pueden pedir aumentos de sueldo lineales.

- **Revisar los complementos salariales que pueden causar discriminación indirecta** (por ejemplo, plus por esfuerzo físico y por estar dispuesto/a a cambiar de horario y emplazamiento...). Si hubiera diferencias en el pago de pluses, si los hombres tuvieran complementos salariales más grandes, revisaremos los puestos de trabajo de las mujeres para analizar las peticiones de complementos salariales relacionados con dichos puestos.
- **Regular un sistema de clasificación profesional**, estableciendo criterios para crear grupos o niveles profesionales.
- **En caso de que haya escalas dobles**, exigiremos medidas para equiparar los sueldos y estableceremos plazos para realizar dicha equiparación.

## TIPOS DE CONTRATO

- Convertir contratos temporales en fijos.

## JORNADA

- Obligación de aumentar o completar la jornada laboral de las mujeres con contrato de jornada parcial.
- Cuando un puesto quede libre, antes de contratar a alguien, será necesario utilizar esas horas para completar el horario de otra persona.
- Prohibir las horas extra. Según el Acuerdo Interprofesional que firmamos en 1999 en la CAPV, la opción de hacer horas extra está limitada a situaciones excepcionales. Para que esas situaciones no se generalicen, tendríamos que intentar aumentar el valor de cada hora extra, y siempre dando prioridad a devolverlas con tiempo.
- Regular el trabajo a turnos, para que esa manera de trabajar desaparezca en la medida que la organización del trabajo lo permita.
- Dar la opción a rechazar trabajar a turnos dependiendo de la edad.
- Establecer carteleras saludables, según los criterios definidos por diversas organizaciones internacionales.
- Reducir las jornadas, ofreciendo flexibilidad para reducirse la jornada a las personas trabajadoras.
- Definir las horas de trabajo de manera flexible, en la manera establecida por el Real Decreto-ley 6/2019. Definir los mínimos de la empresa, para que las personas trabajadoras puedan organizar su horario con flexibilidad.

## SALUD LABORAL

- Hacer propuestas para solucionar los problemas de salud laboral que sufren las mujeres.
- Establecer protocolos especiales para situaciones de embarazo y lactancia.

- En los exámenes médicos, tener en cuenta las diferencias entre sectores feminizados y masculinizados a la hora de hacer preguntas.

## **DIVERSIDAD FUNCIONAL**

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

## **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

- Flexibilidad (entradas/salidas, descansos... elegidos por las personas trabajadoras) para poder cuidar de familiares o personas que necesitan ayuda (aunque no sean familia biológica).
- Aumentar la edad de los hijos y las hijas para las excedencias y los permisos de jornada reducida.
- Cotización completa (Convenio Especial de la Seguridad Social), sin tener en cuenta de cuánto es la carga o la reducción de la jornada laboral por compromisos familiares o para realizar trabajos de cuidado.
- Excedencias con garantía de volver al puesto anterior de forma automática.
- Mejoras no previstas en la ley para el cuidado de familiares en situación de dependencia.
- Mejora de los artículos sobre nacimiento y cuidado de menor, sobre todo medidas para alargar los permisos.
- Alargar los permisos de lactancia.
- Medidas explicadas en el ámbito de la jornada laboral relacionadas con la flexibilidad de los horarios.
- Permisos médicos para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva (servicios de ginecología, obstetricia...).
- Permisos para cuidar de hijos/hijas y familiares con algún tipo de dependencia.
- Servicios propios de guardería, ayudas económicas para guarderías y escuelas infantiles.
- Permisos pagados para casos de adopción y acogida de niños/niñas.
- Organización de un servicio de guardería en la empresa.

- Ayudas económicas para llevar a los hijos y las hijas a la guardería o a la escuela infantil.
- Ayudas económicas para cubrir las necesidades de los familiares con alguna dependencia.
- Sustitución de las personas que se acojan a medidas de flexibilidad o conciliación, y cubrir en su totalidad la jornada laboral que se queda vacía.

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

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

### **FORMACIÓN**

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

### **ACOSO**

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

### **DERECHOS SINDICALES**

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

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

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

- Establecer criterios de selección no sexistas. (Por ejemplo: que la denominación de los puestos de trabajo esté dirigida a un sexo o el otro, según la división sexual del trabajo y los roles de género).

- En espacios claramente masculinizados, establecer cuotas o fórmulas para desempatar a favor de las mujeres.
- Acordar subidas de sueldo adicionales en las categorías donde hay más mujeres, como manera de acabar con la brecha salarial.
- Implementar sistemas para completar jornadas laborales en ámbitos con jornadas parciales.
- Incluir 3 reivindicaciones de nuestra lista para mejorar las medidas de conciliación.
- Establecer sistemas de promoción no sexistas en lugares donde las mujeres tengan dificultades para la promoción, incluyendo cuotas y sistemas para desempatar.
- Implementar el protocolo anti acoso propuesto por ELA.

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

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

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

### **1. Principios:**

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

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

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

## 3. Comisión negociadora:

1. Se creará una comisión para negociar el plan, que será paritaria y deberá respetarse el porcentaje de representatividad de cada sindicato (artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores). Si nuestra cláusula (ver anexo 8.6) está firmada, las decisiones deberán tomarse por mayoría de las dos partes. Aunque nuestra cláusula no esté firmada exigiremos que se negocie de esa manera.
2. Hay que levantar acta de cada reunión de la comisión.
3. Se podrá realizar un reglamento por el cual se regulará el funcionamiento de la comisión negociadora.

## 4. Diagnóstico:

1. Documentación exigida:
  - Mediante nuestra solicitud de documentación (ver anexo 8.1), pedimos la información enumerada en el Real Decreto-ley 901/2020, para realizar el diagnóstico. Si la empresa no aporta dicha documentación, estudiaremos la situación del servicio jurídico para poner la demanda correspondiente. Del mismo modo, estudiaremos las opciones de movilización.
2. El diagnóstico debe contener, como mínimo, los siguientes apartados (RD 6/2019 y 901/2020):
  1. Proceso de selección y contratación.
  2. Clasificación profesional.
  3. Formación.
  4. Promoción profesional.

5. Condiciones laborales, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
  6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  7. Infrarrepresentación femenina.
  8. Retribuciones.
  9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
3. Contrastaremos la información aportada por la empresa con el grupo de mujeres afiliadas. Junto con el diagnóstico, también trabajaremos nuestras reivindicaciones.
  4. Con ese contraste como punto de partida, acordaremos el diagnóstico en la sección sindical.

## 5. Medidas:

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

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

## 7. GLOSARIO

### Plan de igualdad

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

### Empoderamiento feminista

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

### Análisis de género

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

### Brecha de género

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

### Discriminación directa

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

### Discriminación indirecta

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

### Segregación del mercado laboral

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

bajo (**segregación vertical**). Esto tiene un impacto directo en las condiciones laborales de las mujeres.

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

### **Reparto sexual del trabajo**

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

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

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

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

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

### **Brecha salarial**

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

### **Discriminación salarial**

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

### **Acciones positivas**

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

### **Acoso por razón de sexo**

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

## Acoso sexual

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

## Diversidad funcional

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

## Discriminación múltiple

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

# 8. ANEXOS

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

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

Como saben, la obligación de elaborar planes de igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores/as establecida en el art. 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 art. 1.1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que se aplica de manera paulatina (disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007)–. Dicho régimen transitorio establece que, para el próximo:

- 07 de marzo de 2021, las empresas de más de cien personas trabajadoras deberán tener aprobado un plan de igualdad.
- 07 de marzo de 2022, las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán tener aprobado un plan de igualdad.

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 2021

## **Información necesaria para poder negociar y acordar el diagnóstico previo al plan de igualdad:**

### **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 ge-

nerales 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.

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

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

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

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

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

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

### **8.3. Criterios para realizar auditorías retributivas**

En abril de 2021 ha entrado en vigor el Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, que prevé diversos mecanismos para hacer frente a la brecha salarial en los centros de trabajo; entre ellos, las auditorías retributivas.

La obligación de realizar las auditorías retributivas está vinculada a los planes de igualdad. En el marco de estos planes será obligatorio, en la fase del diagnóstico, llevar a cabo dichas auditorías y plasmar sus resultados en el mismo.

### **¿Qué es una auditoría retributiva?**

Se trata de un documento cuyo objeto es comprobar si los sistemas retributivos en las empresas respetan el principio de igualdad. Además de realizar el diagnóstico del sistema retributivo de las empresas, el documento debe incluir propuestas de acción para reducir la brecha salarial.

### **¿De qué contenidos debe constar?**

- 1) Diagnóstico del sistema retributivo de la empresa. El diagnóstico debe recoger los dos elementos siguientes:
  - 1.1) Valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.  
*\* Más adelante, enumeramos los criterios para introducir de manera adecuada la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo, así como una propuesta de sistema de puntos para llevarla a cabo.*
  - 1.2) Descripción de otros factores que pueden generar la brecha salarial, entre otros, las dificultades que se pueden encontrar las mujeres en los sistemas de selección y promoción, los obstáculos provocados por la falta de equilibrio en la utilización de las medidas de conciliación, modalidades de jornada, o la segregación de género horizontal y vertical de los puestos de trabajo.
- 2) Establecimiento de un plan para corregir la brecha salarial especificando los siguientes aspectos: objetivos, acciones concretas, cronograma, responsables y sistema de seguimiento.

### **Criterios de género para la valoración de los puestos de trabajo**

Llevar a cabo una valoración de puestos de trabajo sin tener en cuenta la perspectiva de género puede generar brecha salarial a la hora de determinar el valor económico (retribuciones) de cada puesto. Por ello, resulta de vital importancia incluir la perspectiva de género en la relación de puestos de trabajo. A continuación enumeraremos algunos criterios generales para incluir la perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo. Para ello tomaremos como base cuatro factores de los puestos de trabajo: *la cualificación, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo*:

- **CUALIFICACIÓN:** Conocimientos, competencias interpersonales, competencias comunicativas, competencias físicas.

**Estereotipos de género que no se deben emplear:** Dejar de valorar algunas cualificaciones, dando por supuesto que son innatas o naturales. Se trata de considerar como algo inherente a la persona, y no como competencias profesionales, las capacidades que se exigen en puestos feminizados, como la habilidad para la relación interpersonal, la capacidad comunicativa o la habilidad para el trabajo manual.

**La pregunta que nos debemos plantear:** ¿Se valoran las siguientes cuestiones?

- Sensibilidad y comunicación eficaz con las personas, en especial con colectivos de necesidades especiales.
- Capacidad para el uso y el mantenimiento del equipamiento de oficina.
- Capacidad de redacción y revisión de documentos e informes.
- Capacidad para tener bien organizados los documentos importantes.

Si estas cualificaciones no se tienen en cuenta en la descripción de los puestos de trabajo, exigiremos que sean valoradas.

- **ESFUERZO:** Emocional, mental, físico.

**Estereotipos de género que se deben evitar:** Valoración especial o mayor del esfuerzo físico vinculado más a menudo a los trabajos masculinizados. Por el contrario, minusvaloración del esfuerzo mental o psicológico que se realiza en puestos feminizados. O, aunque exista, el hecho de no tener en cuenta el esfuerzo físico realizado por mujeres en puestos de trabajo feminizados.

**Cuestiones que nos debemos plantear:** ¿Valoramos las siguientes cuestiones?

- La necesidad de concentración durante largos periodos.
- Coordinación con diferentes grupos o departamentos y desarrollo de trabajos simultáneos.
- La ayuda psicológica o emocional.
- El trato con personas agresivas o irracionales.
- Desarrollo de tareas que exigen cooperación con otras personas, sin que exista relación de jerarquía.
- Esfuerzo físico para ayudar a personas enfermas, niñas y niños o personas de edad avanzada.
- Trabajar en posturas inadecuadas y mantener la misma postura en tareas de larga duración.

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

- **RESPONSABILIDADES:** Personales, financieras, materiales.

**Estereotipos de género a evitar:** Con frecuencia ocurre que en los puestos de trabajo ocupados por mujeres, cualquiera que sea el nivel jerárquico, éstas asumen responsabilidades muy ligadas a los objetivos de la empresa, y que esto no queda reflejado en cuanto al salario.

**Cuestiones que nos debemos plantear:** ¿Valoramos los siguientes aspectos?

- Protección de información confidencial
- Responsabilizarse de la logística de reuniones o conferencias

- Formar y dar orientaciones a personas recién contratadas
- Coordinación del trabajo y gestión de procesos

Si estas responsabilidades no se tienen en cuenta en la descripción de los puestos de trabajo, exigiremos que sean valoradas.

- **CONDICIONES DE TRABAJO:** Físicas, psicológicas.

**Estereotipos de género que no podemos emplear:** Por un lado, pensar que en los puestos de trabajo con presencia mayoritaria de mujeres no hay polvo, ruido, o productos químicos nocivos, a diferencia de en los puestos mayoritariamente ocupados por hombres. Por otro, dar por supuestos y no tener en cuenta los aspectos psicológicos en los puestos de trabajo feminizados, a pesar de que tienen un gran impacto en las condiciones de trabajo.

**Cuestiones que nos debemos plantear:** ¿Valoramos los siguientes aspectos?

- Ruido en el ámbito de trabajo
- Contacto con enfermedades
- Estrés provocado por las quejas de clientes
- Desarrollo de tareas monótonas
- Horarios de trabajo irregulares o imprevisibles
- Estrés provocado por el gran número de obligaciones laborales, o imposibilidad de prever las obligaciones
- Exposición a productos perjudiciales para la salud.

Si estas condiciones laborales no se tienen en consideración en la descripción de los puestos de trabajo, exigiremos que sean valoradas.

### **Propuesta de sistema para objetivar y medir cuantitativamente la valoración de los puestos de trabajo**

Además de insertar la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo, es necesario computar y cuantificar su valor, para poder medir y objetivar el valor de cada puesto. Con ese fin atribuiremos a cada factor una puntuación determinada, poniendo en valor y sin menospreciar los factores, esfuerzos y características de los puestos de trabajo que han sido tradicionalmente “femeninos”.

En la tabla que planteamos como ejemplo se ha atribuido a cada factor la siguiente proporción de puntos:

- Cualificación: 30% (300 puntos sobre 1.000).
- Esfuerzo: 20% (200 puntos sobre 1.000).
- Responsabilidades: 40% (400 puntos sobre 1.000).
- Condiciones de trabajo: 10% (100 puntos sobre 1.000).

Asimismo, con el fin de medir y valorar con una mayor precisión, cada factor se presenta dividido en diversos subfactores, y se ha atribuido a cada uno de estos una puntuación determinada, tal como figura en la tabla.

Además, en la tabla cada subfactor aparece dividido en 5 niveles (en cada caso puede haber un número diferente de niveles). Esos “niveles” miden el grado de exigencia de cada subfactor. Por ejemplo, si las competencias físicas que se exigen para un puesto de trabajo son muy altas (máximas), se le atribuirán 50 puntos; si, por el contrario, el puesto no exige competencias físicas se le darán 15 puntos.

El modelo de tabla que se plantea para el sistema de puntos explicado es el siguiente:

FACTORES	PUNTOS	SUBFACTORES	PUNTOS	1.º nivel	2.º nivel	3.º nivel	4.º nivel	5.º nivel
<b>Cualificación</b>	300	Conocimientos	150	60	82,5	105	127,5	150
		Competencias interpersonales	50	15	23,8	32,5	41,3	50
		Competencias comunicativas	50	15	23,8	32,5	41,3	50
		Competencias físicas	50	15	23,8	32,5	41,3	50
<b>Esfuerzo</b>	200	Emocional	50	10	20	30	40	50
		Mental	70	12	26,5	41	55,5	70
		Físico	80	15	31,3	47,5	63,8	80
<b>Responsabilidades</b>	400	Sobre personas	150	25	56,3	87,5	118,8	150
		Financieras	200	10	57,5	105	152,5	200
		Materiales	50	10	20	30	40	50
<b>Condiciones de trabajo</b>	100	Físicas	50	10	20	30	40	50
		Psicológicas	50	10	20	30	40	50
<b>TOTAL</b>							<b>1.000 puntos</b>	

### **Definición de los factores y subfactores:**

- **QUALIFICACIÓN** (factor): Conocimientos, actitudes y, en resumen, competencias necesarias para desempeñar el trabajo.
  - Conocimientos: Científicos, tecnológicos, de mercado o de otro tipo.
  - Competencias interpersonales: Capacidad para interactuar con personas de la organización o de fuera de ella (para motivarlas, asesorarlas, convencerlas...).
  - Competencias comunicativas: Capacidad de comunicación oral y escrita (conocimiento de idiomas, destreza para escribir, etc.).
  - Competencias físicas: Habilidades y aptitudes físicas para el manejo de maquinaria o equipamiento, o bien para desarrollar trabajos físicos complejos.
- **ESFUERZO** (factor): Dificultad, cansancio y tensión inherentes al puesto de trabajo.

- Esfuerzo emocional: A la hora de hacer frente a las exigencias del puesto, control de los sentimientos o de su manifestación, serenidad en situaciones complejas, actitud agradable en situaciones de gran tensión y estrés, etc.
- Esfuerzo mental: Desarrollo de tareas que exigen atención, análisis y control, así como tareas prolongadas y repetitivas.
- Esfuerzo físico: Sensación de cansancio derivada del esfuerzo repetido, sensación de agotamiento físico, entre otros motivos por la necesidad de mantener una postura concreta o de realizar movimientos rápidos.
- RESPONSABILIDADES (factor): que las personas trabajadoras asuman tareas con impacto en los medios de comunicación, personas u objetivos de la empresa.
  - Personas: Asumir responsabilidades de asesorar a personas y de garantizar la seguridad de estas.
  - Financieras: Responsabilidad de gestionar las finanzas. Asumir la elaboración y pago de facturas.
  - Materiales: Responsabilidades relativas al uso, mantenimiento en buen estado y cuidado de cualquier tipo de equipo o máquina.
- CONDICIONES DE TRABAJO (factor): Condiciones ambientales y entorno psicológico del puesto de trabajo.
  - Físicas: Exposición continuada a radiación, ruido, patógenos, productos químicos, olores, etc.
  - Psicológicos: Horarios variables, inusuales o partidos como consecuencia de las condiciones de trabajo; interrupciones, aislamiento o falta de intimidad, o todo tipo de entorno nocivo.

### ***¿Cómo dividir los niveles de exigencia de cada subfactor?***

La división de los subfactores se hará en función del nivel de exigencia. Esta graduación se efectuará a partir de la descripción u observación de cada puesto de trabajo.

\* Los subfactores no tienen por qué incluir el mismo número de categorías, tal como se ve en el modelo de tabla. En el subfactor de determinado puesto puede haber 5 niveles de exigencia (ver tabla), y en otro pueden ser 4. Lo más importante es que la suma de los niveles de exigencia de cada subfactor debe equivaler exactamente al valor del subfactor.

Aunque la naturaleza de los subfactores y sus niveles de exigencia pueden ser diferentes en función de cada sector o empresa, y por tanto deben ser adecuados a cada caso, proponemos aquí varios ejemplos ilustrativos de medición de cada factor y subfactor:

- CUALIFICACIÓN:
    - Conocimientos
- Nivel de estudios:

<b>Nombre: Estudios (Titulación)</b>	<b>Subfactor: Conocimientos</b>	<b>Factor: Cualificación</b>
<b>Nivel de exigencia</b>	<b>Descripción</b>	<b>Puntos</b>
<b>1.º nivel</b>	Estudios primarios	60
<b>2.º nivel</b>	Estudios profesionales	82,5
<b>3.º nivel</b>	Estudios secundarios	105
<b>4.º nivel</b>	Estudios de grado medio	127,5
<b>5.º nivel</b>	Estudios de grado superior	150

Experiencia:

<b>Nombre: Experiencia</b>	<b>Subfactor: Conocimientos</b>	<b>Factor: Cualificación</b>
<b>Nivel de exigencia</b>	<b>Descripción</b>	<b>Puntos</b>
<b>1.º nivel</b>	No es necesaria	60
<b>2.º nivel</b>	Menos de un año	82,5
<b>3.º nivel</b>	1-3 años	105
<b>4.º nivel</b>	3-5 años	127,5
<b>5.º nivel</b>	Más de 5 años	150

– Competencias interpersonales

Capacidad para las relaciones interpersonales:

<b>Nombre: Capacidad para las relaciones interpersonales</b>	<b>Subfactor: Competencias interpersonales</b>	<b>Factor: Cualificación</b>
<b>Nivel de exigencia</b>	<b>Descripción</b>	<b>Puntos</b>
<b>1.º nivel</b>	No es necesaria	60
<b>2.º nivel</b>	Capacidad de relacionarse adecuadamente con personas de la organización	23,8
<b>3.º nivel</b>	Capacidad de relacionarse adecuadamente con pers. a nivel interno y externo	32,5
<b>4.º nivel</b>	Sensibilidad y comunicación eficaz con colectivos de necesidades especiales	41,3
<b>5.º nivel</b>	Capacidad emocional y comunicativa para gestionar situaciones graves y de gran tensión	50

– Competencias comunicativas

Nivel lingüístico: euskara

<b>Nombre: Euskara</b>	<b>Subfactor: Competencias comunicativas</b>	<b>Factor: Comunicación</b>
<b>Nivel de exigencia</b>	<b>Descripción</b>	<b>Puntos</b>
<b>1.º nivel</b>	No es necesario	15
<b>2.º nivel</b>	Nivel básico (A2)	23,8
<b>3.º nivel</b>	Nivel medio (B2)	32,5
<b>4.º nivel</b>	Nivel alto (C1)	41,3
<b>5.º nivel</b>	Nivel muy alto (C2)	50

– Competencia física

Destreza para el trabajo manual:

<b>Nombre: Destreza para el trabajo manual</b>	<b>Subfactor: Competencias físicas</b>	<b>Factor: Cualificación</b>
<b>Nivel de exigencia</b>	<b>Descripción</b>	<b>Puntos</b>
<b>1.º nivel</b>	No es necesaria	15
<b>2.º nivel</b>	Trabajo manual de baja precisión a realizar de manera puntual	23,8
<b>3.º nivel</b>	Trabajo manual de media o alta precisión a realizar de manera puntual	32,5
<b>4.º nivel</b>	Trabajo manual de precisión media o alta entre el 20% y el 40% de la jornada	41,3
<b>5.º nivel</b>	Trabajo manual de precisión media o alta durante más del 40% de la jornada	50

- ESFUERZO:

- Emocional

Gestión de la tensión emocional:

<b>Nombre: Gestión de situaciones de tensión emocional y actitud emocional adecuada</b>	<b>Subfactor: Emocional</b>	<b>Factor: Esfuerzo</b>
<b>Nivel de exigencia</b>	<b>Descripción</b>	<b>Puntos</b>
<b>1.º nivel</b>	No es necesario	10
<b>2.º nivel</b>	El puesto de trabajo exige gestionar situaciones esporádicas de tensión emocional.	20
<b>3.º nivel</b>	El puesto de trabajo exige gestionar situaciones de tensión emocional continuamente pero por menos del 30% de la jornada	30
<b>4.º nivel</b>	Durante la mitad de la jornada hay que gestionar situaciones de tensión emocional.	40
<b>5.º nivel</b>	Hay que gestionar situaciones de tensión emocional durante casi o toda la jornada	50

– Mental

Capacidad de concentración:

<b>Nombre: Concentración</b>	<b>Subfactor: Emocional</b>	<b>Factor: Esfuerzo</b>
<b>Nivel de exigencia</b>	<b>Descripción</b>	<b>Puntos</b>
<b>1.º nivel</b>	No es necesaria	12
<b>2.º nivel</b>	Realizar tareas que esporádicamente exigen concentración	26,5
<b>3.º nivel</b>	Realizar tareas que exigen concentración continuamente pero durante menos del 30% de la jornada	41
<b>4.º nivel</b>	Necesidad de concentración durante la mitad de la jornada	55,5
<b>5.º nivel</b>	Necesidad de concentración durante toda la jornada	70

– Físico

Posturas y movimientos incómodos:

Nombre: Posturas inadecuadas y movimientos incómodos	Subfactor: Físico	Factor: Esfuerzo
Nivel de exigencia	Descripción	Puntos
<b>1.º nivel</b>	No es necesaria	15
<b>2.º nivel</b>	Realizar tareas que esporádicamente implican una postura incómoda	31,3
<b>3.º nivel</b>	Permanecer en postura incómoda continuamente pero durante menos del 30% de la jornada	47,5
<b>4.º nivel</b>	Permanecer en postura incómoda durante la mitad de la jornada	63,8
<b>5.º nivel</b>	Permanecer en postura incómoda durante toda la jornada	80

• RESPONSABILIDADES:

– Personas

Organización y supervisión del trabajo de otras personas:

Nombre: Organiza. y supervisión del trabajo de otras personas	Subfactor: Personas	Factor: Responsabilidad
Nivel de exigencia	Descripción	Puntos
<b>1.º nivel</b>	No es necesario	25
<b>2.º nivel</b>	Responsabilidad esporádica	
<b>3.º nivel</b>	Responsabilidad continua sobre hasta 3 personas	87,5
<b>4.º nivel</b>	Responsabilidad compartida sobre grupos de más de 3 personas	118,8
<b>5.º nivel</b>	Responsabilidad exclusiva sobre grupos de más de 3 personas	150

– Financieras

Influencia en el funcionamiento económico de la organización:

<b>Nombre: Influencia en el funcion. económico de la organización</b>	<b>Subfactor: Financieras</b>	<b>Factor: Responsabilidades</b>
<b>Nivel de exigencia</b>	<b>Descripción</b>	<b>Puntos</b>
<b>1.º nivel</b>	No tiene responsabilidades	10
<b>2.º nivel</b>	Realiza esporádicamente tareas que indirectamente influyen en el funcionamiento económico de la organización	57,5
<b>3.º nivel</b>	Realiza continuamente tareas que indirectamente influyen en el funcionamiento económico de la organización	105
<b>4.º nivel</b>	Esporádicamente toma decisiones que influyen directamente en el funcio. económico de la organizac.	152,5
<b>5.º nivel</b>	Diariamen. toma decisiones que influyen directamente en el funcionamiento económico de la organizac.	200

– Materiales

Responsabilidad de utilizar y mantener en buen estado equipos y máquinas:

<b>Nombre: Responsabilidad de utilizar y mantener en buen estado equipos y máquinas</b>	<b>Subfactor: Materiales</b>	<b>Factor: Responsabilidades</b>
<b>Nivel de exigencia</b>	<b>Descripción</b>	<b>Puntos</b>
<b>1.º nivel</b>	No tiene responsabilidades	10
<b>2.º nivel</b>	Responsabilidad esporádica de utilizar y mantener en buen estado equipos y máquinas	20
<b>3.º nivel</b>	Responsabilidad esporádica de utilizar y mantener en buen estado equipos y máquinas complejos	30
<b>4.º nivel</b>	Responsabilidad compartida continuada de utilizar y mantener en buen estado equipos y máquinas complejos	40
<b>5.º nivel</b>	Responsabilidad exclusiva y continuada de utilizar y mantener en buen estado equipos y máquinas complejos	50

- CONDICIONES DE TRABAJO:

- Condiciones físicas

Exposición a productos químicos:

Nombre: Exposición a productos químicos	Subfactor: Condiciones físicas	Factor: Condiciones de trabajo
Nivel de exigencia	Descripción	Puntos
<b>1.º nivel</b>	No hay exposición	10
<b>2.º nivel</b>	Exposición esporádica	20
<b>3.º nivel</b>	Exposición continua pero inferior al 30% de la jornada	30
<b>4.º nivel</b>	Exposición a químicos durante la mitad de la jornada.	40
<b>5.º nivel</b>	Exposición a químicos durante toda la jornada	50

- Condiciones psicológicas

Necesidad de viajar por trabajo:

Nombre: Viajes por trabajo	Subfactor: Condiciones psicológicas	Factor: Condiciones de trabajo
Nivel de exigencia	Descripción	Puntos
<b>1.º nivel</b>	Nunca	10
<b>2.º nivel</b>	Viajes durante la jornada	20
<b>3.º nivel</b>	Viajes esporádicos fuera de la jornada (como máximo una vez al mes)	30
<b>4.º nivel</b>	Viajes habituales fuera de la jornada (entre 1 y 3 veces al mes)	40
<b>5.º nivel</b>	Viajes fuera de la jornada muy habituales (4 veces o más al mes)	50

### Correlación entre puesto de trabajo y salario, sin brecha

Junto con la asignación de puntos a cada factor, subfactor y nivel de exigencia, debe establecerse una escala general por puntos, de la que se creará una clasificación. En la siguiente tabla se muestra un ejemplo que consta de 8 categorías, basado en un sistema de hasta 1.000 puntos:

CATEGORÍAS PROFESIONALES	ESCALA DE PUNTUACIÓN
<b>1.<sup>a</sup> categoría</b>	200-299 puntos
<b>2.<sup>a</sup> categoría</b>	300-399 puntos
<b>3.<sup>a</sup> categoría</b>	400-499 puntos
<b>4.<sup>a</sup> categoría</b>	500-599 puntos
<b>5.<sup>a</sup> categoría</b>	600-699 puntos
<b>6.<sup>a</sup> categoría</b>	700-799 puntos
<b>7.<sup>a</sup> categoría</b>	800-899 puntos
<b>8.<sup>a</sup> categoría</b>	900-1.000 puntos

Asimismo, deberá establecerse una relación entre los puntos y salarios correspondientes a cada categoría clasificada, con el resultado de adecuar la misma retribución a los trabajos de igual valor identificados.

De hecho, una vez valorados los puesto de trabajo de cada empresa o sector, se deberá determinar su ubicación en la nueva escala por puntos, identificando de esta manera los trabajos de igual valor y posteriormente equiparando su retribución.

#### 8.4. Preguntas adicionales para la realización del diagnóstico: administración pública

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

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

Sí. Especificar: \_\_\_\_\_

No

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

Sí. Especificar: \_\_\_\_\_

No

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

Sí. Especificar: \_\_\_\_\_

No

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

Sí. Especificar: \_\_\_\_\_

No

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

Sí. Especificar: \_\_\_\_\_

No

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

Sí. Especificar: \_\_\_\_\_

No

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

Sí. ¿En qué factores? Especificar: \_\_\_\_\_

Nota del examen

Experiencia

Formación

Euskera

No

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

Sí. ¿En qué factores? Especificar: \_\_\_\_\_

Experiencia

Formación

- Euskera
- No

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

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

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

- Sí
- No

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

- Sí
- No

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

- Sí
- No

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

- Sí
- No

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

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

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

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

4. Valoración de los puestos de trabajo:

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

5. También es aplicable en los concursos de traslado.

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

7. Euskera:

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

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

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

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

**8.6. Cláusula a incluir en los convenios colectivos:**

**Acuerdo necesario:**

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

