GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

NOVIEMBRE 2021

En colaboración con

CCOO comisiones obreras de La Rioja

Gobierno de La Rioja

Edita: CCOO de La Rioja
Autoría: Carmen Garrido-Rodríguez
Depósito legal: LR 857-2021

Logroño. Noviembre de 2021

El Gobierno de La Rioja a través de la Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030 colabora en esta publicación en el marco del convenio firmado con CCOO de La Rioja (2021) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de su autora. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autora como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

El presente documento está escrito en lenguaje inclusivo, a excepción de los fragmentos extraídos de los convenios en los que se ha mantenido la redacción original.

Contenido

I. Introducción 4

II. Buenas Prácticas 6

1) El principio de igualdad 7

2) Lenguaje inclusivo 11

3) Presencia Femenina 14

4) Órganos de Control 17

5) Planes de Igualdad 20

6) Acoso por razón de sexo 23

7) Protección a la Víctima de Violencia de Género 26

8) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad 29

9) Salud Laboral 36

10) Acceso, Promoción y Permanencia en el empleo 38

11) Clasificación Profesional 40

12) Formación y Sensibilización en Igualdad de Género 43

Anexo I: Lenguaje Inclusivo: Oficios, Cargos y Profesiones 46

Anexo II. Lenguaje Inclusivo: Expresiones 48

Anexo III. Ejemplo de Creación de una Comisión de Igualdad en el ámbito sectorial: Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos 49

Anexo IV. Ejemplos de medidas de conciliación relativas a la distribución de la jornada y medidas de flexibilidad especial 51

Anexo V. Ejemplos de medidas de conciliación relativas a la mejora de los permisos legales 52

Anexo VI. Ejemplos de medidas de conciliación relativas a las mejoras y beneficios sociales 53

Anexo VII. Ejemplo de medidas en materia de Acceso, Promoción y Permanencia en el empleo: Convenio Colectivo del centro de trabajo Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen 54

Material de Interés 55

I.
Introducción

En el marco de las Acciones en materia de Igualdad en el ámbito laboral para el año 2021, establecidas en el convenio con el Gobierno de La Rioja a través de la Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030, se ha creado esta Guía de Buenas Prácticas con el objetivo de facilitar e impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

En esta guía recogemos las recomendaciones y conclusiones expuestas en el informe *Los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de La Rioja*, elaborado bajo el mismo convenio, y que puede ser consultado a través de los códigos QR insertados al final de cada apartado.

Para cada una de las materias se ha establecido un objetivo general y un objetivo específico (diferenciado entre nivel sectorial o de empresa en aquellos casos en los que es preciso). A partir de estos objetivos se presenta una lista de buenas prácticas (*Qué hacer)* y de acciones a evitar (*Qué no hacer*). Seguidamente, se incluye una serie de propuestas concretas a llevar a las mesas y que facilitarán el proceso de negociación. Para ayudar a la comprensión y defensa de estas propuestas se detallan ejemplos reales extraídos de los convenios colectivos analizados, resaltando con el uso de distintos colores **propuestas de mejora a contemplar** y **aquellas a evitar**.

Como material adicional se adjuntan medidas específicas o documentos de ayuda para introducir de forma efectiva la perspectiva de género en los convenios colectivos. Así como una lista de referencia a una serie de documentos de interés que profundizan en cada uno de los puntos tratados.

Las pautas de comportamiento sociales que llevan a relacionar al hombre con la esfera pública y el mercado laboral y a la mujer con la esfera privada o doméstica ha llevado a la consolidación de grandes desigualdades entre mujeres y hombres en materia de empleo. Para corregir este tipo de situaciones, el Estatuto de los Trabajadores contempla la obligatoriedad de “negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral” (art. 85 ET, de 23 de octubre).

La negociación colectiva y, por ende, los convenios colectivos se convierten en una buena herramienta para implementar la igualdad de trato y de oportunidades. Porque son fruto de la voluntad de las partes y porque, debido a su carácter dinámico y a su capacidad de adaptación a la realidad social y empresarial, se configuran un como instrumento fundamental en la erradicación de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

Conscientes de este papel y de la capacidad transformadora que la representación social de las personas trabajadoras tenéis a la hora de construir unas relaciones laborales más justas y equitativas, ponemos a vuestra disposición esta guía, deseándoos una negociación capaz de impactar en las condiciones de vida de las compañeras y de los compañeros.

II. Buenas Prácticas

1 El principio de igualdad

Objetivo General

Introducción del principio de igualdad en la negociación colectiva

Objetivo de sector

Establecer unas áreas mínimas de invervención en materia de igualdad como marco para las empresas

Objetivo de empresa

Desarrollar medidas en materia de igualdad

BUENAS PRÁCTICAS EN LA INTRODUCCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Qué hacer

- ✓ Situarlo de forma prioritaria en el convenio como principio rector.
- ✓ Desarrollarlo en un capítulo.
- ✓ Introducir áreas de intervención o medidas específicas.
- ✓ Dar relevancia a la discriminación indirecta como forma menos visible de desigualdad.
- ✓ Considerar dentro del régimen sancionador la realización de actos discriminatorios.

Qué no hacer

- ✗ Copiar o remitir a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PROPUESTAS

Introducir un artículo en el que se regulen los derechos y deberes de las personas trabajadoras el derecho a no ser discriminados por razón de sexo; o introducir la igualdad entre mujeres y hombres como criterio de organización del trabajo.

Desarrollar un capítulo bajo el nombre de “Igualdad de trato y no discriminación en las relaciones laborales” en el que se incluya, **entre otras materias**, la regulación de: compromiso con la igualdad y no discriminación (haciendo especial referencia a la discriminación indirecta), conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sensibilización y protección en materia de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, medidas o planes de igualdad.

Regular la realización de actos discriminatorios o el no cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad de trato y de oportunidades como falta dentro del régimen sancionador.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, confiere a la negociación colectiva un papel fundamental como elemento para el desarrollo de medidas de acción positiva para favorecer la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres. Por ello, es fundamental introducir este precepto de forma correcta (no sólo en cuanto a su contenido sino también al lugar que ocupa).

Como principio rector de todas las actuaciones de la empresa, en aplicación de la transversalidad de género, **no se puede contemplar en el último artículo del convenio o en una disposición adicional**. Las opciones más correctas están en alguna de estas opciones:

Como derecho de las personas trabajadoras:

"Artículo 9: Derechos de los trabajadores.
3.- El de no ser discriminados por razones de sexo" (Convenio colectivo de la empresa Policlínico Riojano Nuestra Señora de Valvanera)

Como principio inspirador:

"Artículo 6: Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.
g) La igualdad entre hombres y mujeres"
(Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autonómica de La Rioja)

O como uno de los deberes de las personas trabajadoras:

"Capítulo III.- Deberes del personal laboral. Artículo 7.- Deberes.
b) No ejercer actuaciones que supongan discriminación por razón de sexo"
(Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Arnedo)

Posteriormente, se debe desarrollar más dicho principio y, en este sentido, ubicarlo dentro de uno de los primeros artículos:

"Artículo 11: Declaración general sobre igualdad y no discriminación"
(Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Servicios Auxiliares)

O, todavía más deseable, dedicarle un capítulo en el que se desarrolle de forma específica:

"Capítulo X. Igualdad de Derechos
Artículo 35. Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres
Artículo 36. Protección contra el Acoso y la Discriminación"

(Convenio Colectivo de la empresa Aromatizans)

En cuanto a su contenido, una correcta aplicación del principio de igualdad implicaría su desarrollo real y **no establecer una mera copia o remisión a la Ley 3/2007**. Además, es importante, en primer lugar, dar importancia a la discriminación indirecta como forma menos visible de desigualdad (porque debido a todos los mandatos legales existentes, es muy complicado hoy en día encontrar supuestos de discriminación directa).

Para el ámbito sectorial es interesante establecer una serie de áreas mínimas de intervención sobre las que se debería incidir en materia de igualdad, para desarrollarlas posteriormente en el nivel de empresa. En la práctica sólo hemos encontrado esto a nivel de empresa, pero servirá como ejemplo:

"Artículo 54. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Las medidas que se adopten entre las partes tendrán como contenido mínimo las siguientes áreas de intervención.

- *Acceso al empleo*
- *Formación*
- *Condiciones salariales*
- *Segregación ocupacional*
- *Conciliación de la vida laboral, personal y familiar*
- *Condiciones de trabajo*
- *Salud laboral*
- *Acciones positivas en general"*

(Convenio Colectivo de la Empresa Herchamp S.A.T.)

Un ejemplo del desarrollo de las medidas sectoriales en el ámbito de la empresa es el siguiente:

"Artículo 36. No discriminación en las relaciones laborales. Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva son las siguientes:

1. *Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso tanto a hombres como mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en acción a la condición del género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del menos representado que puedan establecer en el ámbito de la empresa.*

2. *Clasificación profesional. El sistema de promoción profesional y ascensos que establece el presente acuerdo se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos géneros y se ha establecido excluyendo las discriminaciones para razón de género.*
3. *Formación profesional. En las acciones formativas de la empresa a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del género menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.*
4. *Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor no se admitirá la discriminación, directa o indirecta, por razón de género, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.*
5. *Demás condiciones de trabajo. En las determinaciones del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el género del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada".*

Finalmente, se recomienda **considerar dentro del régimen sancionador la falta de respeto por el principio de igualdad o llevar a cabo algún acto discriminatorio** (más allá del acoso sexual, *mobbing* o acoso por razón de sexo que ya suelen aparecer regulados).

Para saber más:

Páginas 26-30

2 Lenguaje inclusivo

Objetivo General

Aplicación de un lenguaje libre de sesgos de género

Objetivo específico

Desarrollar medidas que ayuden a introducir el lenguaje inclusivo en toda la vida de las empresas

BUENAS PRÁCTICAS EN EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO E IMAGEN

Qué hacer

- ✓ Añadir como medida el uso del lenguaje inclusivo en todas las actuaciones de la empresa: negociación colectiva, escritos internos y externos, procesos de selección, comunicados, etcétera.
  - Prestar especial atención a la comunicación gráfica.
- ✓ En caso de optar por añadir un artículo de justificando el uso del masculino genérico, en el artículo relativo al ámbito personal del convenio.
- ✓ Usar genéricos e impersonales.
- ✓ Añadir la comunicación sexista como falta en el régimen sancionador.
- ✓ Revisar las tablas y/o categorías profesionales.

Qué no hacer

- × Usar el masculino genérico.
- × Nombrar en femenino profesiones tradicionalmente “de mujeres” y en masculino profesiones tradicionalmente “de hombres”.
- × Redactar en femenino aquellos permisos que puedan ser disfrutados por ambos progenitores.

PROPUESTAS

Dentro del capítulo dedicado a la “Igualdad de trato y no discriminación en las relaciones laborales” se incluirá como medida el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.

Será obligación de las partes negociadoras revisar las tablas salariales y/o las clasificaciones profesionales para asegurarse de que no se haga un uso sexista del lenguaje.

Introducir la comunicación en lenguaje sexista como falta dentro del régimen sancionador.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El lenguaje es una herramienta muy importante en materia de igualdad ya que es uno de los medios a través de los cuales se perpetúan las desigualdades. Así, extender el uso de un lenguaje no sexista ayudará a dejar de normalizar ciertos comportamientos generadores de situaciones discriminatorias.

En el ámbito laboral es especialmente importante el correcto uso del lenguaje ya que evita a perpetuar roles y estereotipos de género en relación con ciertas categorías profesionales (sirviendo igualmente como método para combatir la segregación) así como con la gestión de los cuidados. Por ello, el uso de un lenguaje inclusivo debe ser materia prioritaria en la negociación colectiva.

En este sentido, algunos convenios colectivos que optan por usar el masculino genérico en todo su articulado han introducido cláusulas como la siguiente:

"En el Texto de este Convenio, en general, se ha utilizado el masculino, en singular o plural, como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura en exceso compleja" (Convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos).

Los convenios colectivos deben estar redactados en lenguaje inclusivo mediante el uso de genéricos o impersonales (ver una guía de cómo usar estas fórmulas en los Anexos I y II). Ahora bien, en caso de optar por el uso del masculino genérico lo ideal es optar por introducir este tipo de artículos, pero **no como una disposición final**, sino dentro del ámbito personal de aplicación del convenio:

"*Artículo 3. Ámbito Personal*
(…) Todas las referencias del presente convenio colectivo al término "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer"
(Convenio Colectivo de la empresa Manufacturas Flexilis)

También se puede hacer uso del desdoblamiento, hablando así de trabajador/a, hijo/a, etc. Si bien lo más recomendable sigue siendo el uso de genéricos o impersonales. En todo caso, redactar un documento con lenguaje inclusivo no implica hablar únicamente de personas trabajadoras, sino aplicarlo a todo el convenio y usar fórmulas como "la madre biológica", "el otro progenitor distinto de la madre biológica", hablar de "persona de convivencia" o "persona conviviente" y no únicamente de progenitor; o hablar de

permiso por cuidado del lactante o permiso de nacimiento, y no permiso de maternidad y/o paternidad[1].

Es igualmente importante, en relación con los permisos relacionados con los cuidados (como por ejemplo el permiso de lactancia), **no introducir redacciones como la siguiente**:

*"**Las trabajadoras**, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. **La mujer**, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente **por la madre o el padre** en caso de que ambos trabajen".*

Ya que, si estamos hablando de un permiso que puede ser disfrutado por ambos progenitores hacer referencia exclusiva a la trabajadora o a la mujer contribuye a perpetuar la idea de que son ellas las que deben encargarse de los cuidados.

Otro aspecto al que hay que prestar especial atención es a la clasificación profesional para **no caer en la masculinización o feminización de determinadas profesiones**. Así, no se pueden presentar convenios con las siguientes redacciones:

"Artículo 21. Clasificación Profesional.
Grupo 1. Médicos.
Grupo 2. Enfermeras.
Grupo 3. Matronas.
(Convenio Colectivo de la Fundación Hospital de Calahorra y Fundación Rioja Salud).

"Anexo I. Tablas salariales por categoría profesional
Director
Médico
Trabajador/a Social
Limpiador/a planchador/a"
(Convenio Colectivo de la empresa Residencia de 3ª Edad Monte Rincón)

Para saber más:
Páginas 30-34

[1] Esto ya ha sido modificado por el RDL 6/2019, pero seguimos encontrando convenios que no se adaptan a la nueva realidad.

3 Presencia Femenina

Objetivo General

Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y puestos masculinizados

Objetivo específico

Conseguir la paridad en los órganos colectivos (de negociación, selección y promoción, entre otros)

BUENAS PRÁCTICAS PARA AUMENTAR LA PRESENCIA FEMENINA EN LAS EMPRESAS

Qué hacer

- ✓ Mencionar, en la composición de los órganos colectivos, que se tenderá a una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Entre otros órganos, se hará referencia a:
  - Comisión Paritaria
  - Comisión de Igualdad
  - Órganos de selección y promoción
  - Comité de seguridad y salud
- ✓ Aumentar la presencia de mujeres en puestos de dirección y/o responsabilidad.
- ✓ Formación en igualdad en el ámbito laboral de las personas que se sienten en las mesas de negociación colectiva.
- ✓ Fomentar la figura de Agente de Igualdad en las mesas de negociación.

PROPUESTAS

Establecer la paridad entre hombres y mujeres como obligatoria en la composición de los órganos colectivos.

Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad.

Formar en igualdad a las personas que se vayan a sentar en las mesas negociadoras.

Integrar la figura del Agente de Igualdad en los órganos de negociación.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La ausencia de mujeres en los puestos de dirección y alta dirección, así como en los órganos colegiados, lleva a que las decisiones se adopten bajo un prisma masculino y con un alto sesgo androcéntrico. Por ello, es necesario fomentar la diversidad e introducir a las mujeres en todos los puestos de las empresas en general, y en las mesas de negociación en particular. De este modo, evitaremos que se lleven a cabo acuerdos discriminatorios y/o insuficientes.

Así, es necesario introducir cláusulas tendentes a conseguir la presencia de mujeres en igualdad a la de varones en las mesas de negociación y órganos de selección y promoción; extendiendo la paridad y la igualdad a toda la empresa. En este sentido, se pueden establecer cláusulas como las siguientes:

"La representación en las diferentes comisiones y órganos colegiados de la empresa se intentará ajustar al principio de composición paritaria de ambos sexos" (Convenio Colectivo de la empresa Indusal Centro S.A. para su centro de trabajo en Nájera)

"La Comisión de Seguimiento de Igualdad será paritaria y estará integrada por 4 miembros en representación de la empresa y 4 miembros en representación de las personas trabajadoras. Siempre que sea posible, se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres en dicha Comisión" (Convenio Colectivo del centro de trabajo Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen de Calahorra)

La mayor presencia femenina en las comisiones negociadoras, además, podrá complementarse con la figura del Agente de Igualdad.

"El Equipo de Igualdad estará integrado por el Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de secretaría (…)" (Convenio colectivo para los centros de trabajo de la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autonómica de La Rioja)

Por otro lado, para potenciar la presencia de mujeres en la empresa y, sobre todo, en los puestos de responsabilidad, es necesario partir de una situación igualitaria en los órganos de selección y promoción, así como en la gestión de recursos humanos. Por ello, es deber de la parte empresarial:

"Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades"
(Convenio Colectivo de la empresa Liañoruiz II)

*"Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la **paridad entre mujer y hombre**"*
(Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Entrena)

Este tipo de cláusulas sirven para cumplir con el objetivo de aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Para ello, es necesario introducir disposiciones similares a la siguiente:

"(…) podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva (…):
b) ***Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad****"*
(Convenio Colectivo del Sector de Servicios Auxiliares)

Finalmente, también sería interesante añadir disposiciones que tiendan hacia la igualdad fomentando la presencia del sexo menos representado corrigiendo así situaciones tanto de feminización como de masculinización de ciertos puestos o categorías:

"Objetivo 1: Velar porque el criterio para promocionar sea el de la capacitación profesional de las personas candidatas del puesto a cubrir, fomentando la presencia del sexo menos representado en los puestos de responsabilidad.
Medida 9: Aplicación del criterio de preferencia del género infrarrepresentado en procesos de cobertura de vacantes, a igualdad de méritos y capacidad"
(Convenio Colectivo del centro de trabajo Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen de Calahorra)

En todo caso, es necesario **fomentar la formación y sensibilización en igualdad a las personas que participen en los órganos colegiados** ya que la presencia de mujeres por sí misma no implica llevar a cabo prácticas más igualitarias, si bien es un inicio en el camino.

Para saber más:
Páginas 34-36

4 Órganos de Control

Objetivo General

Crear órganos que velen por el cumplimiento del principio de igualdad

Objetivo de sector

Generar marcos de actuación para la creación de estos órganos

Objetivo de empresa

Crear órganos con atribuciones específicas y concretas en materia de igualdad

BUENAS PRÁCTICAS EN RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL

Qué hacer

- ✓ Crear Comisiones de Igualdad con funciones específicas en esta materia y/o ampliar las funciones de la Comisión implicada en el Plan de Igualdad.
- ✓ De no hacerlo, encomendar a la Comisión Paritaria funciones específicas en materia de igualdad.
- ✓ A nivel empresarial, la descripción de estas funciones se deberá hacer con actuaciones concretas.

Qué no hacer

- × Que las funciones sean una mera declaración de principios o enumeración de leyes.

PROPUESTAS

Atribuir a los órganos colegiados materias específicas en igualdad como, por ejemplo: revisión de las tablas salariales y las clasificaciones profesionales para asegurar su redacción en lenguaje inclusivo, realizar dictámenes técnicos relacionados con la igualdad de trato, programar cursos de formación en igualdad, estudiar las causas de despido que se hayan producido en la empresa para evitar situaciones discriminatorias, encargarse del procedimiento en los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, etcétera.

Crear Comisiones de Igualdad (puede ser una extensión de competencias de la Comisión del Plan de Igualdad en caso de que exista).

Atribuir competencias específicas a la Comisión Paritaria (de no optar por la primera opción).

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La introducción del principio de igualdad en el ámbito empresarial debe pasar, entre otros aspectos, por la creación de órganos que velen por su cumplimiento. En este sentido se recomienda, bien crear Comisiones de Igualdad, bien atribuir tareas en materia de igualdad a la Comisión Paritaria.

En cuanto al a atribución de competencias a la Comisión Paritaria se puede establecer a nivel sectorial un marco de actuación para que las empresas avancen en materia de igualdad:

"a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

c) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

d) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad de celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el presente Convenio" (Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Servicios Auxiliares).

"e) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector" (Convenio Colectivo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores).

En el ámbito de empresa el objetivo debe ser el de materializar acciones específicas. Por ejemplo, en base al apartado c) se puede concretar la periodicidad con la que se van a realizar dichos estudios (anuales, bianuales, etcétera). Estableciendo, además, cómo se van a conseguir estos objetivos. Así, se pueden hacer unas matizaciones a la siguiente redacción (Convenio Colectivo de la empresa Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada "Rioja"):

"La Comisión paritaria también será la encargada de establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (…).

Se asegurará que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo **[Estudiando las causas de despido].**

Se garantizará la no-discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres **[Mediante el análisis de las ofertas publicadas].**

Se contratará o promocionará a los trabajadores únicamente en función de sus cualificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad orientación sexual y origen social" **[Se pueden establecer acciones positivas a favor del sexo menos representado para cada puesto].**

Otra opción para velar por el cumplimiento de este objetivo es crear una Comisión de Igualdad. A nivel sectorial, se debe regular la creación de este tipo de órganos especificando su composición y las materias sobre las que tendrá funciones. Se puede regular, por ejemplo, el número de miembros, el número de reuniones anuales, las funciones, cuándo deberá constituirse por primera vez, la elaboración de un Plan de Igualdad o medidas sectoriales, o cualquier otra función (Ver Anexo III).

En el ámbito de empresa, para aquellas que deban o deseen elaborar un Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad puede coincidir o bien con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad o bien con la de Seguimiento en caso de que no sean la misma. Es recomendable elaborar reglamentos internos de funcionamiento contemplando materias similares a las mencionadas a nivel sectorial (composición, número de reuniones anuales, forma de voto, renovación, etcétera) pero especificando las funciones con una serie de métodos y/o objetivos como se ha mencionado en el supuesto anterior.

Para saber más:

Páginas 36-41

5 Planes de Igualdad

Objetivo General

Desarrollar los planes de igualdad en el marco de los convenios colectivos

Objetivo de sector

Ampliar la obligatoriedad de negociar medidas o planes de igualdad para todas las empresas

Objetivo de empresa

Incluir en los convenios colectivos los objetivos y medidas específicas que se desarrollen en los planes de igualdad

BUENAS PRÁCTICAS EN RELACIÓN CON LOS PLANES DE IGUALDAD

Qué hacer

En el ámbito sectorial:

- ✓ Extender la firma de medidas o planes de igualdad independientemente del número de personas trabajadoras en las empresas.
- ✓ Contemplar la creación de un plan de igualdad sectorial que sirva como guía o modelo para las posteriores actuaciones que desarrollen las empresas.

En el ámbito de empresa:

- ✓ Incluir los puntos más importantes del Plan de Igualdad en los convenios colectivos.
- ✓ Presentar un resumen del diagnóstico, así como los objetivos y medidas para el cumplimiento de los mismos en base a los resultados del análisis.

Qué no hacer

- × No hacer simplemente una remisión a las disposiciones legales.
- × No copiar el proceso de implementación de un plan de igualdad.

PROPUESTAS A NIVEL SECTORIAL

Regular la creación de un Plan de Igualdad Sectorial.

Extender la obligación de contar con medidas o planes de igualdad para todas las empresas de su sector.

PROPUESTAS A NIVEL DE EMPRESA

Introducir un artículo en el Capítulo de "Igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral" que se llame "Medidas o Planes de Igualdad".

Presentar en el artículo sobre "Medidas o Planes de Igualdad" un resumen con las conclusiones más importantes del diagnóstico.

Incluir en el artículo "Medidas o Planes de Igualdad" los objetivos y/o medidas más relevantes del Plan de Igualdad.

¡RECORDATORIO!: Los planes de igualdad están enfocados a la plantilla, por lo que deben presentar medidas concretas. El procedimiento de elaboración es más de interés para la Comisión Negociadora del plan que para la plantilla.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para que los planes de igualdad generen efectos trascedentes de mejora del clima laboral es necesario el compromiso de la dirección, así como la implicación de la plantilla, para que no quede como una mera imposición legal. Una de las formas de acercar los planes a la plantilla es incluirlos en los convenios colectivos. Ahora bien, **no basta con incluir el compromiso de adoptar medidas o elaborar un plan de igualdad**

"(…) se comprometen a negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" (Convenio Colectivo de la empresa Clínica Los Manzanos)

Sino que es necesario un compromiso real con un desarrollo de actuaciones concretas.

En este marco, los convenios colectivos de sector tienen un doble papel. Por un lado, pueden ampliar la obligatoriedad de negociar medidas o planes de igualdad a todas las empresas que se rijan por ellos.

"Las empresas deberán aplicar planes de igualdad"
(Convenio Colectivo del sector de Fincas Urbanas)

Aunque también cuentan con la posibilidad de elaborar un Plan de Igualdad Sectorial que sirva de referencia y marque unos mínimos para las futuras medidas o planes de igualdad que se desarrollen en las empresas.

En orden al cumplimiento de sus funciones, la Comisión celebrará la primera reunión en el término de tres meses a partir de la publicación en el BOP del presente Convenio y elaborará un Plan de Igualdad Sectorial, ya que la mayoría de las empresas son PYMES o MICROPYMES que no están obligadas según la Ley a realizar Plan de Igualdad en su empresa.
La finalidad de este Plan sectorial es que, las empresas tengan una base efectiva y objetiva que les sirva en la elaboración de un plan de igualdad con las peculiaridades que puedan existir en sus empresas"
(Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos)

Bajo este paraguas, es recomendable en el ámbito de empresa introducir un resumen del diagnóstico, y **no una copia de las fases que se regulan por ley**; así como de los objetivos y medidas para el cumplimiento de cada uno de ellos:

"Capítulo Tercero. Diagnóstico de situación.
Tras el análisis de los parámetros, se puede concluir, dada la actividad de la empresa que no existe discriminación alguna hacia las mujeres (…).

1.- En los dos centros de trabajo hay más mujeres que hombres contratados (…).
2.- Puestos directivos y de responsabilidad (…). Cuatro están ocupados por mujeres y uno de ellos por un hombre (…).
3.- Igualdad salarial entre hombres y mujeres (…). En virtud de las tablas salariales de los convenios colectivos de aplicación, tanto los hombres como las mujeres perciben las mismas cuantías salariales no existiendo ninguna desviación (…).

Capítulo Cuarto. Áreas de actuación.
En el cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOI, el presente artículo recoge, dentro de cada una de las siguientes áreas de actuación, los objetivos y acciones concretas que se han negociado en función del resultado del diagnóstico (…)"

(Convenio Colectivo del centro de trabajo Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen)

Para saber más:
Páginas 41-47

6 Acoso por razón de sexo

Objetivo General

Sensibilizar, prevenir y actuar en materia de acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo de sector

Generar el compromiso para las empresas de adoptar medidas y protocolos en esta materia

Objetivo de empresa

Desarrollar medidas de sensibilización y prevención así como protocolos de actuación ante el acoso por razón de sexo

BUENAS PRÁCTICAS PARA HACER FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Qué hacer

- ✓ Definir correctamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, haciendo referencia a sus tipologías y/o ejemplos si es necesario.
- ✓ Formación a la plantilla y equipo directivo sobre los distintos tipos de acoso y sus consecuencias.
- ✓ Atribuir competencias específicas en relación con el acoso sexual y por razón de sexo a la Comisión de Igualdad o Comisión Paritaria.
- ✓ Incluir la mención al acoso por razón de sexo como falta muy grave, teniendo en cuenta la especial situación de superioridad jerárquica.
- ✓ Realizar protocolos de actuación para el ámbito empresarial concreto. Estos procedimientos deberán:
  - Ser sencillos y basarse en el principio de celeridad.
  - Incorporar el modelo de denuncia.

Qué no hacer

- ✗ Copiar los protocolos contemplados en la ley.
- ✗ Limitarse a contemplar la no tolerancia del acoso.

PROPUESTAS

Introducir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave dentro del régimen disciplinario, incluyendo su definición.

Formar tanto a la plantilla como al equipo directivo en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Dentro de las funciones de la Comisión de Igualdad o Comisión Paritaria, atribuir competencias específicas en prevención y actuación ante los casos de acoso.

Redactar protocolos de actuación ante los casoso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen una discriminación por razón de género si bien, en este último, se pone el acento sobre la condición de ser mujer. La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social contempla estas conductas como falta muy grave dentro de las empresas, y así lo han recogido algunos convenios, añadiendo, además, su definición (en base a la LOI):

““El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador”
(Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores)

Además, estos pueden venir acompañados de otros tipos de acoso como el “acoso por homofobia-bifobia-transfobia” (Convenio Colectivo de Cruz Roja), el acoso psicológico (Convenio Colectivo del Club Deportivo Calahorra) o acoso sexista, acoso sexual de intercambio o acoso sexual medioambiental.

La LOI establece el deber para las empresas de negociar medidas para generar entornos libres de acoso. En este sentido, se contempla con regularidad el compromiso con la no discriminación y la cero tolerancia frente al acoso:

“Todos los/las trabajadores/as serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose ni acoso sexual ni psicológico, ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales”
(Convenio Colectivo de la empresa Katia Kabanoba)

“Las entidades y organización que firman el presente protocolo, asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza (…)”
(Convenio Colectivo de la empresa Club Deportivo Juventud de Calahorra)

Ahora bien, **no se debe limitar a introducir este tipo de cláusulas carentes de contenido**, sino que es necesario contemplar actuaciones concretas. A nivel sectorial, se puede establecer una serie de medidas mínimas que deberán desarrollar las empresas como:

“La realización de campañas de sensibilización, formación, información, y la puesta en marcha de un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”
(Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos)

En el ámbito de las empresas se debe ampliar este marco mediante actuaciones concretas[2].

En este marco, y para el correcto tratamiento de este tipo de supuestos, es importante atribuir competencias específicas a la Comisión de Igualdad, o Comisión Paritaria en caso de que esta no exista.

"El Comité de Igualdad, o en su defecto, los representantes de los trabajadores o delegados sectoriales se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo elaborado con la empresa, en caso de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo (…)"
(Convenio Colectivo de la empresa Club Deportivo Juventud de Calahorra)

"Se creará la Comisión de Igualdad (…). También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso"
(Convenio Colectivo de la empresa Valdezcaray, S.A.)

En todo caso, se **debe evitar la introducción literal del artículo 48 LOI** que, si bien no carece del todo de efectos puesto que da visibilidad y marca la obligatoriedad de adoptar medidas, no tiene una aplicación práctica real.

Para saber más:
Páginas 47-53

[2] Ver como ejemplo los convenios colectivos de la empresa Crown Bevcan España para su centro en Agoncillo, Cruz Roja, Club Deportivo Juventud de Calahorra o Unión Sindical Obrera.

7 Protección a la Víctima de Violencia de Género

Objetivo General

Introducir la protección a la víctima de violencia de género en la negociación colectiva

Objetivo de sector

Recoger y mejorar los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOVIG[3]

Objetivo de empresa

Desarrollar otra serie de medidas incidiendo también en la sensibilización y prevención

3 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

BUENAS PRÁCTICAS EN RELACIÓN CON LA PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Qué hacer

- ✓ Hacer un uso correcto del lenguaje (“La trabajadora víctima de violencia de género”).
  - Alternativa: hablar de la trabajadora víctima de violencia de género y el trabajador/a víctima de violencia doméstica.
- ✓ Recoger las posibilidades por las que se puede acreditar la situación de víctima de violencia de género, haciendo referencia a las contempladas en la normativa autonómica.
- ✓ Que la trabajadora sea la que escoja las condiciones de disfrute del derecho de reducción o reordenación de jornada.
- ✓ Ampliar el periodo de reserva del puesto de trabajo en los casos de movilidad geográfica, así como el periodo de suspensión.
- ✓ Establecer medidas de fomento en la contratación.
- ✓ Realizar campañas de sensibilización.
- ✓ Ayudas monetarias. Mediante, por ejemplo, la creación de un fondo social (o, en caso de que exista, incluir la protección a estas situaciones); así como la concesión de préstamos con facilidades de pago.
- ✓ Incluir la protección frente al ejercicio de sus derechos (despido nulo) contemplada en el ET.

Qué no hacer

- ✗ No introducir los derechos laborales de la víctima de violencia de género dentro de otras disposiciones generales, junto a los derechos de conciliación o junto a las víctimas de terrorismo.
- ✗ No hablar del trabajador o la persona trabajadora víctima de violencia de género.

PROPUESTAS

- Recoger las formas de acreditación de la condición de víctima de violencia de género, haciendo especial referencia a las contempladas en la normativa autonómica.
- Dar mayor autonomía a la trabajadora víctima de violencia de género a la hora de escoger como ejercitar sus derechos.
- Ampliar el plazo de reserva del puesto de trabajo, como mínimo, hasta los 12 meses en los casos de movilidad geográfica; y en la posibilidad de suspensión del contrato hasta, como mínimo, 24 meses.
- Regular medidas de flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.
- Introducir en las empresas campañas de sensibilización en materia de violencia de género.
- Crear la figura de Responsable de Igualdad en las empresas que, en todo caso, deberá contar con formación en igualdad y tendrá la función de tramitar lo relativo a los procedimientos de violencia de género.
- Negociar un Protocolo de atención a las víctimas de violencia de género en el que se detalle, entre otras cosas, a la persona responsable.
- Proporcionar prestaciones económicas a la trabajadora víctima de violencia de género como pueden ser ayudas para el alquiler, préstamos con facilidades de pago, ayudas para gastos médicos y/o psicológicos, entre otras.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La violencia de género constituye una amenaza a los derechos humanos poniendo en peligro la vida, la integridad física y psíquica, la salud, la seguridad y el bienestar económico y social de las víctimas. Por ello, la LOVIG modificó el Estatuto de los Trabajadores para dotar de mayor protección a las trabajadoras víctima. Por ello, es importante en los convenios colectivos recoger los derechos laborales con los que cuentan las víctimas de violencia de género en un capítulo (o artículo) específico para facilitar su conocimiento:

"Capítulo X. Igualdad de oportunidades, (…) y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Artículo 40. Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género"
(Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos)

Y **no dentro de otros artículos más generales**:

"Artículo 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (…). 3. Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección (…)"
(Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad de La Rioja)

Es interesante, además de recoger los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores, establecer mejoras como, por ejemplo, la **reserva del puesto de trabajo, como mínimo, hasta los 12 meses en los casos de movilidad geográfica; y la posibilidad de suspensión hasta, como mínimo, 24 meses**. Además de contemplar otros derechos más específicos.

"Medidas de fomento a la contratación: En los procesos de selección, en igualdad de condiciones entre dos candidatos, se dará prioridad para la contratación a las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género

Medidas económicas: FRS ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las siguientes ayudas económicas:

a) Hasta el 50% (…) para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

b) Colaboración de hasta un 50% (…) los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (libros, materiales, etc.)."

(Convenio Colectivo de la Fundación Rioja Salud)

Ahora bien, para que estos derechos sean efectivos es necesaria **formación y sensibilización en materia de violencia de género** para que toda la plantilla (incluidos puestos directivos) ayude a la prevención y erradicación de este tipo de situaciones, así como hacer frente a las mismas.

"Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género"
(Convenio Colectivo del centro de trabajo Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen)

Para saber más:
Páginas 53-61

8 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad

a.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD

Objetivo General

Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad

Objetivo específico

Crear sistemas de jornada flexibles que ayuden a la conciliación y fomenten la corresponsabilidad

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y MEDIDAS ESPECIALES DE FLEXIBILIDAD

Qué hacer

- ✓ Dejar marcadas las condiciones de preaviso y de tiempo (reduciéndolo al menor posible) en la regulación de la distribución irregular de la jornada.
- ✓ Tener en cuenta la conciliación personal y familiar en el sistema de selección de las vacaciones.
- ✓ Crear sistemas de horario flexible.
- ✓ Revisar los contratos atípicos (contratos parciales, etcétera).
- ✓ Contemplar la posibilidad de acumular las vacaciones con otros permisos.
- ✓ Que las condiciones a la hora de disfrutar de las vacaciones tengan carácter preferente y no obligatorio.
- ✓ Regular el sistema de teletrabajo y otras medidas de flexibilidad especial.

Qué no hacer

- ✗ Establecer un sistema de horarios muy cerrado.
- ✗ Generar muchas condiciones alrededor del disfrute de las vacaciones.

PROPUESTAS (Ver Anexo IV)

Crear sistemas de horarios flexibles (incluyendo la posibilidad de teletrabajo).

Eliminar las condiciones al disfrute de las vacaciones y permitir su acumulación con otros permisos.

Regular un sistema de distribución de la jornada que minimice los perjuicios sobre la persona trabajadora.

Revisar las formas de contratación atípica y a quiénes afecta en mayor medida.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto uno de los cambios sociales más importantes de los últimos tiempos, por ello los poderes públicos y las empresas deben contemplar estas situaciones promoviendo un sistema que permita el equilibrio de las necesidades personales y familiares con las laborales. En este sentido, son varios los cambios que se pueden hacer desde la negociación colectiva: desde la flexibilidad horaria, pasando por el régimen de vacaciones y las formas de contratación.

Para una mayor conciliación es necesario tender hacia regulaciones horarias que permitan la flexibilidad, adaptándose mejor a las necesidades particulares de las personas trabajadoras:

"El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (…) A tal fin, se promoverá la utilización de (…) el horario flexible"
(Convenio Colectivo de la empresa Fomento Construcciones y Contratas para su centro de trabajo en Las Norias)

Es importante que estos pactos cuenten con la presencia de la representación legal de las personas trabajadoras.

Es asimismo importante tener en cuenta cómo se distribuye la jornada (jornada continuada o jornada partida), debiendo procurar la jornada continua:

"La empresa procurará, dentro de sus posibilidades, la realización de la jornada de forma continuada" (Convenio Colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales para su centro de trabajo en Najerilla-Moncalvillo)

En todo caso, se debe considerar la situación de cada persona trabajadora para una conciliación real.

"Se deberá trabajar mediante la comisión paritaria en el desarrollo de la propuesta de revisión de la distribución de la jornada de tal forma que desde la consideración de la situación de la jornada habitual de cada trabajador/a se pueda valorar su evolución hacia una jornada continua flexible"
(Convenio Colectivo de la empresa Unión de Agricultores y Ganaderos)

En relación con el régimen de vacaciones de nuevo, es necesario que la persona trabajadora pueda elegir su calendario en función de sus necesidades, sin establecer ninguna condición (y, de hacerlo, que tengan carácter preferente):

"El disfrute de las mismas será a elección del trabajador"
(Convenio Colectivo de la empresa Maetierra, A.I.E.)

En caso de que varias personas trabajadoras deseen disfrutar de sus vacaciones en el mismo periodo y por razones productivas no sea posible concederlas a todas, se debe tener en cuenta, en primer lugar, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y no la antigüedad:

"Las vacaciones serán consensuadas dentro de cada departamento y en caso de conflicto entre los trabajadores se tendrá en cuenta, en primer lugar, la conciliación de la vida personal y laboral"
(Convenio Colectivo de la empresa La Rioja Turismo)

Finalmente, es importante **no limitar la acumulación de las vacaciones** con cualquiera de los permisos regulados tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en los convenios colectivos, para permitir una mayor adaptabilidad para las personas trabajadoras.

"A las vacaciones no podrán acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licenciade matrimonio"
(Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Quel)

Debiendo optar por regulaciones como la siguiente:

"A las vacaciones podrán acumularse el resto de permisos y licencias"
(Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Autol)

Otras fórmulas para mejorar la conciliación son la regulación de métodos de flexibilidad especial como pueden ser la movilidad geográfica o el trabajo a distancia, entre otros.

*"Es objetivo que las personas trabajadoras tengan derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación**, incluida la prestación de su trabajo a distancia**, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral"*
(Convenio Colectivo del centro de trabajo Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen)

Para saber más:

Páginas 62-79 y 111-113

b.- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Objetivo General

Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad

Objetivo específico

Mejorar y ampliar los tiempos y supuestos relativos a los permisos, licencias y excedencias

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Qué hacer

- ✓ Recoger todos los permisos, licencias y excedencias en un mismo capítulo bajo el nombre de «Conciliación de la vida personal, familiar y laboral».
- ✓ Ampliar los permisos regulados legalmente.
- ✓ Crear supuestos que permitan la conciliación personal.
- ✓ En relación con el permiso para acudir a exámenes prenatales, ampliarlo a la otra u otro progenitor distinto de la madre biológica para acompañamiento.
- ✓ Equiparar a la madre biológica y a la otra u otro progenitor en todos los permisos que tengan que ver con los cuidados.
- ✓ Ampliar el tiempo de reserva de puesto de trabajo en las excedencias.
- ✓ Equiparar en todo caso a las parejas de hecho y vínculo de convivencia afectiva al cónyuge.

Qué no hacer

- × Limitarse a copiar los permisos, licencias y excedencias del Estatuto de los Trabajadores manteniendo los mismos tiempos y supuestos.

PROPUESTAS (Ver Anexo V)

Crear un capítulo bajo el nombre «Conciliación de la vida personal, laboral y familiar» en el que se contemplen los permisos, licencias y excedencias regulados en el ET, y cualesquiera otros que se pacten por medio de la negociación colectiva.

Mejorar los permisos y excedencias del ET mediante la ampliación de los tiempos de disfrute y de reserva del puesto de trabajo.

Crear permisos que permitan conciliar la vida personal.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los permisos y excedencias son una de las herramientas contempladas en el Estatuto de los Trabajadores para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como para avanzar en corresponsabilidad gracias a la equiparación en aquellos supuestos relacionados con los cuidados. Para poner de relieve su carácter conciliador, así como para dotarlos de visibilidad, ayudando a sensibilizar a la plantilla, deben quedar recogidos en un capítulo o artículo bajo el nombre de «Conciliación de la vida personal, familiar y laboral».

"Capítulo VI. Artículo 24.-Conciliación de la vida laboral de la personas trabajadoras"
(Convenio Colectivo de la empresa UCC Coffee Spain)

Además, es interesante ir avanzando hacia fórmulas que permitan una mayor conciliación no sólo de la vida familiar, sino también personal. Para ello, se pueden crear permisos específicos como los siguientes:

"El trabajador, para donar sangre, tendrá derecho a dos horas de permiso (…).

El personal de la Empresa (…) podrá obtener permiso de salida del Centro de trabajo durante las dos primeras horas de la jornada/del turno de mañana o de tarde- cuando precise efectuar alguna gestión"
(Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos)

Los permisos no pueden ir encaminados a perpetuar roles y estereotipos de género, así como la idea de familia tradicional. Esto hace que sea necesario ampliar los permisos relacionados con el cuidado a todas las personas trabajadoras (independientemente de su sexo). **Evitando, además, redacciones confusas en este sentido que hagan referencias innecesarias a "la mujer" o a "la trabajadora".** Así como equiparar la constitución como matrimonio con las parejas de hecho o la convivencia.

*"La referencia al/la cónyuge se entenderá realizada, no sólo al vínculo matrimonial, sino también a la **vinculación afectiva y de convivencia** demostrada (…)"*
(Convenio Colectivo de la empresa Envases Metálicos Broquetas Berbes)

*"Los permisos recogidos (…) son de aplicación a aquellas parejas de hecho, ya sean del **mismo o de distinto sexo**"*
(Convenio Colectivo de la empresa Mecanizaciones Aeronáuticas)

Para saber más:
Páginas 79-104

c.- MEJORAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Objetivo General

Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad

Objetivo específico

Crear un sistema de pago de beneficios sociales para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras

BUENAS PRÁCTICAS SOBRE LAS MEJORAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Qué hacer

- ✓ Crear un Fondo Social en las empresas para ayuda a las personas trabajadoras.
- ✓ Tener en cuenta las necesidades personales a la hora de distribuir el Fondo Social.
- ✓ Extender los servicios de la empresa a las personas trabajadoras (por ejemplo, matrícula gratuita en centros educativos).
- ✓ Ayudas para gastos médicos no cubiertos por la seguridad social (oftalmología, odontología, etcétera).
- ✓ Ayudas para alquiler o adquisición de vivienda.
- ✓ Ayuda para transporte en caso de que el lugar de residencia no coincida con el lugar de trabajo.

PROPUESTAS (Ver Anexo VI)

Crear un Fondo Social con aportaciones de las personas trabajadoras y de la parte empresarial que se distribuya atendiendo a las necesidades de las personas trabajadoras.

Extender los servicios de la empresa a las personas trabajadoras.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los beneficios sociales, si bien no están regulados legalmente, suponen una forma de mejorar la calidad del empleo y la vida de las personas trabajadoras. Así, es importante que las empresas vayan avanzando en este sentido para ayudar a las personas con aquellos gastos básicos que el Estado de Bienestar no es capaz de sufragar. Para hacer frente a estos gastos es interesante instaurar en las empresas un «Fondo Social»

creado mediante aportaciones **tanto de las personas trabajadoras como de la parte empresarial**. En todo caso, las cuantías de este fondo deberán ser repartidas por necesidad y no por criterios arbitrarios:

"La Comisión Paritaria determinará las causas y cuantías que motiven el recibo del fondo por parte de los trabajadores, de acuerdo al siguiente orden de prioridades:

- *Temas relacionados con la boca: ortodoncias, extracciones múltiples, etc.*
- *Prótesis, larga enfermedad, elevados costes no abonados por la Seguridad Social, lentes de contacto, gafas.*
- *Matrículas y libros.*
- *Varios (Temas que no supongan lucro personal)"*

(Convenio Colectivo de la empresa Urbaser para el centro de trabajo de los municipios consorciados Iregua-Leza)

Estas ayudas tienen hacer referencia no sólo a la persona trabajadora, sino a las personas que convivan con ella (cónyuge, pareja de hecho o descendientes):

"Estas ayudas del fondo social irán dirigidas al trabajador y sus familiares más directos (cónyuge e hijos)" (Convenio Colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales para el centro de trabajo en Haro)

En todo caso, **no se pueden presentar redacciones dudosas o discriminatorias:**

*"Estas ayudas del fondo social irán dirigidas al trabajador y sus familiares más directos (**esposa** e hijos)"* (Convenio Colectivo de la empresa Urbaser para el centro de trabajo de los municipios consorciados Iregua-Leza)

Las empresas deben, además, extender sus servicios a las personas trabajadoras:

"Art. 33 Servicio de Comedor y Política de Comida.
En los establecimientos que dispongan de servicio de comedor, el trabajador, siempre y cuando el horario de trabajo coincida con las comidas, el trabajador tendrá derecho a la manutención.
El servicio de comedor se dará sin discriminación de categorías y de la misma calidad y cantidad que la ofertada para el cliente"
(Convenio Colectivo de la empresa Liañoruiz II)

"Artículo 75. Enseñanza universitaria. Los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de La Rioja podrán disfrutar del régimen de ayudas al personal, para matrícula en la propia universidad"
(Convenio Colectivo del Personal laboral de administración y servicios de la Universidad de La Rioja)

Para saber más:

Páginas 104-111

9 Salud Laboral

Objetivo General

Tener en cuenta las condiciones fisiológicas específicas de las mujeres en materia de salud laboral

Objetivo específico

Ampliar la protección a las mujeres más allá de los casos de gestación, maternidad y lactancia

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE SALUD LABORAL

Qué hacer

- ✓ Evaluar todos los riesgos introduciendo la perspectiva de género.
- ✓ Tener en cuenta las características personales y biológicas en la evaluación de riesgos.
- ✓ Crear protocolos para proteger a la mujer en situación de gestación, maternidad y/o lactancia.
- ✓ Desagregar los resultados de vigilancia de la salud por sexo.
- ✓ Tender a la paridad de sexo en la Comisión de Seguridad y Salud.
- ✓ Formación en perspectiva de género para las personas que formen la Comisión de Seguridad y Salud.

Qué no hacer

- × Limitarse a mencionar la situación específica de las mujeres en relación con la gestación, maternidad y lactancia.

PROPUESTAS

Evaluar los riesgos introduciendo la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características personales y biológicas de las personas trabajadoras.

Crear un protocolo para proteger a la trabajadora en situación de gestación, maternidad y/o lactancia.

Realizar los informes de vigilancia de la salud desagregados por sexo.

Formar y sensibilizar en igualdad a las personas integrantes de la Comisión de Seguridad y Salud.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La introducción de la perspectiva de género en materia de seguridad laboral ha sido un tema olvidado en la negociación colectiva, por lo que son pocos los ejemplos que podemos encontrar. Con carácter general, lo más común es encontrar artículos bajo el nombre de «Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia» o «Protección a la maternidad», **con redacciones bastante generales que se deben evitar**:

"Las trabajadoras en estado de gestación se les evitará realzar funciones que a criterio facultativo considere lesivas para el normal desarrollo del feto, por lo que se le adecuará el puesto de trabajo a sus circunstancias"
(Convenio Colectivo para la actividad de Restaurantes, cafeterías, cafés-bares, salas de fiesta, casinos, pubs y discotecas)

No obstante, también se puede encontrar convenios en los que, con cláusulas similares, se hace especial referencia a la situación de las trabajadoras:

"Si los resultados de la evaluación revelasen un **riesgo para la seguridad y salud de las trabajadoras** o una posible repercusión sobre el embarazo, el feto o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición al riesgo"
(Convenio Colectivo de la empresa Galletas Reyga)

Esta debe ser la tendencia general y, en atención a las características personales y biológicas de las trabajadoras, realizar la evaluación de riesgos con perspectiva de género y presentar los resultados desagregados por sexo. Incluyendo estas disposiciones en los convenios colectivos en los artículos relativos a la salud laboral.

A su vez, es recomendable firmar protocolos para proteger a la mujer en situación de embarazo, maternidad y/o lactancia. Entre otras, se pueden adoptar medidas como las siguientes:

"Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora (…).
No realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos (…)
Desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado"
(Convenio Colectivo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública)

"La empresa proveerá del uniforme o vestuario de trabajo más adecuado a las trabajadoras durante el periodo de embarazo"
(Convenio Colectivo de la empresa Transporte Sanitario de La Rioja UTE)

Para saber más:
Páginas 113-117

10 Acceso, Promoción y Permanencia en el empleo

Objetivo General

Promover la presencia de mujeres en la empresa a través del acceso, promoción y permanencia en el empleo

Objetivo de sector

Regular unos principios que guien el acceso, promoción y permanencia en el empleo para conseguir la igualdad

Objetivo de empresa

Desarrollar medidas de acción positiva para incorporar a las mujeres en puestos donde están menos representadas

BUENAS PRÁCTICAS EN RELACIÓN CON EL ACCESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO

Qué hacer

- ✓ Tender a la paridad en los órganos de selección y promoción.
- ✓ Establecer medidas de acción positiva para introducir a las mujeres en aquellos puestos donde están infrarrepresentadas.
- ✓ Facilitar a las trabajadoras el acceso a la formación relacionada con puestos masculinizados.
- ✓ Evitar las formas de contratación atípicas que afectan en mayor medida a las mujeres.

Qué no hacer

- × Usar lenguaje sexista en la publicación de las ofertas.
- × Introducir criterios subjetivos en las ofertas.

PROPUESTAS

Establecer la paridad entre hombres y mujeres como obligatoria en la composición de los órganos de selección y promoción.

Recoger la obligatoriedad de publicar las ofertas en lenguaje no sexista.

Facilitar el acceso a la formación para las trabajadoras en relación con los puestos donde están infrarrepresentadas.

Regular procesos de selección y promoción basados en la igualdad y en la objetividad.

Limitar las formas de contratación atípicas como los contratos a tiempo parcial y modadlidades de contratación temporal.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A pesar del aumento de la participación laboral de las mujeres, el empleo femenino sigue estando condicionado y cuenta con unas características especiales. Por ello, es necesario seguir aumentando la presencia de mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas, "potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo" (art. 42.1 LOI, de 22 de marzo).

A nivel sectorial se pueden regular una serie de objetivos generales en este ámbito para avanzar en igualdad en las empresas, como los siguientes:

"- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista.

- Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.

- Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres".
(Convenio Colectivo del sector de Servicios Auxiliares)

Estos principios se pueden desarrollar mediante la adopción de medidas más específicas a nivel de empresa (Para completar, ver Anexo IV):

"Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora.

Las pruebas de selección de personal que realicen la empresa no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección"
(Convenio Colectivo de la empresa Crown Bevcan España)

*"Estabilidad en el empleo (…). Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener **un 80% de personal con contratos indefinidos**"*
(Convenio Colectivo de la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores)

Para saber más:

Páginas 117-122

11 Clasificación Profesional

Objetivo General
Crear un sistema de valoración objetivo en relación con las categorías profesionales

Objetivo de sector
Regular un sistema general de factores y subfactores de valoración

Objetivo de empresa
Definir las categorías profesionales y/o puestos en función de los sistemas de valoración

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Qué hacer

- ✓ Crear un sistema de factores y subfactores detallado para la clasificación profesional.
- ✓ Definir correctamente los grupos y/o categorías en base al sistema de factores y subfactores.
- ✓ Establecer los puestos o niveles que se incluyen dentro de cada grupo.

Qué no hacer

- × Crear sistemas y/o definiciones muy amplias o genéricas que den margen a aplicaciones subjetivas.

PROPUESTAS

Detallar los factores y subfactores de valoración de las categorías profesionales.

Definir los grupos profesionales en base al sistema de valoración.

Mencionar los puestos o niveles que se enmarcan dentro de cada grupo profesional.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La definición de las categorías profesionales sirve para poner freno a la brecha salarial, la igualdad de oportunidades y las mismas condiciones laborales, evitando cualquier tipo de discriminación tanto directa como indirecta. Así, crear sistemas de valoración ayudará a cumplir con el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. En todo caso, es importante introducir cláusulas como la siguiente:

"Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas"
(Convenio Colectivo de la empresa Grupo Logístico de Arnedo)

Con carácter general los sistemas de valoración se basan en una serie de factores y subfactores como vemos a continuación:

Tabla. Factores y Subfactores en la definición de los grupos profesionales de la empresa Standard Profile Spain

FACTORES		SUBFACTORES	
Conocimientos	Formación básica necesaria, grado de conocimiento y experiencia, dificultad en la adquisición de los conocimientos y experiencia	*Formación*	Nivel mínimo de conocimientos teóricos
		Experiencia	Periodo de tiempo requerido para adquirir la habilidad y práctica necesarias
Iniciativa/ Autonomía	Mayor o menor dependencia a directrices o normas, y de subordinación. Comprende tanto la necesidad de detectar problemas como de improvisar soluciones.	*Marco de referencia*	Limitaciones con respecto al acceso a personas con superior responsabilidad, normas escritas o manuales de procedimiento
		Elaboración de la decisión	Obligación de determinar soluciones y escoger la más apropiada
Complejidad	Mayor o menor número y grado de integración de los restantes factores	*Dificultad en el trabajo*	Complejidad de la tarea y frecuencia de posibles incidencias
		Habilidades especiales	Como el esfuerzo físico, destreza y coordinación manual y motora, etc. Y su frecuencia
		Ambiente de trabajo	Circunstancias y condiciones en las que debe hacerse el trabajo

Responsabilidad	Grado de autonomía de acción del titular y su influencia sobre los resultados	*Responsabilidad sobre gestión y resultados*	Responsabilidad sobre posibles errores (tanto directos como indirectos)
		Capacidad de interrelación	Responsabilidad sobre contactos oficiales con otras personas dentro y fuera de la empresa
Mando	Tareas de planificación, organización, control y dirección sobre las personas dependientes jerárquicamente	Capacidad de ordenación de tareas	
		Naturaleza del colectivo	
		Número de personas sobre las que se ejerce el mando	

Fuente: Elaboración propia a partir del Capítulo V del Convenio Colectivo de la empresa Standard Profile Spain.

En base a este sistema, se pueden definir las categorías profesionales del siguiente modo:

Imagen. Ejemplo de definición de grupo profesional del Convenio Colectivo de la empresa Rioja Acoge

Grupo profesional I

Se encuadran en este grupo profesionales con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas. Parten de directrices generales que deben instrumentalizar dando cuenta de su gestión a las personas incluidas en el grupo 0.

a) Factores de encuadramiento en el grupo I:

- Formación: Licenciatura o diplomatura y experiencia acreditada de tres años como mínimo en esa área.

- Iniciativa/autonomía: Nivel de autonomía muy elevado en la toma de decisiones y total respecto al resto de grupos, dependiendo exclusivamente de los órganos directivos de la entidad y del grupo 0.

Debe tener capacidad para decidir o participar en la toma de decisión sobre todos los aspectos relacionados con la actividad en un plano estratégico: Gestión económica, recursos humanos y decisiones técnicas de calado estratégico. Amplia iniciativa; capacidad de proponer y de generar alternativas a las situaciones problemáticas; capacidad de relación y gestión externa con clientes y terceros.

- Mando: Responsabilidad frente a los grupos superiores (respecto de los órganos directivos) e inferiores, capacidad de dirección y liderazgo. Tener personas bajo su responsabilidad y garantizar el adecuado funcionamiento generales.

- Responsabilidad: Acceso a información clave de la entidad (económica, líneas políticas de la e de autonomía y de influencia en los resultados e importancia en las consecuencias de la gestión. Re terceros y clientes: representación externa de la entidad.

- Complejidad: Alta dificultad por tener que cumplir los factores anteriores. Visión global de la est Dificultad alta en el desarrollo de las tareas.

b) Puestos asociados: Director/a, jefe/a, coordinador/a de departamento.

Fuente: Artículo 13 del Convenio Colectivo de la empresa Rioja Acoge

Para saber más:

Páginas 122-130

12 Formación y Sensibilización en Igualdad de Género

Objetivo General

Sensibilización de toda la plantilla (incluido puestos directivos) en materia de igualdad de trato y oportunidades

Objetivo específico

Crear programas de formación y otras medidas específicas en materia de igualdad

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

Qué hacer

- ✓ Introducir la realización de programas formativos dentro de los objetivos de la formación.
- ✓ Promocionar cursos en materia de igualdad de trato y oportunidades.
- ✓ Crear campañas de sensibilización en materia de igualdad (carteles en los tablones de anuncios, vestuarios, etcétera).
- ✓ Introducir la negativa a recibir formación en igualdad de género como falta leve en el régimen sancionador.

Qué no hacer

- × Contemplar la formación en igualdad únicamente en relación con los planes de igualdad.
- × Proponer los cursos de formación fuera del horario laboral.

PROPUESTAS

Desarrollar campañas de sensibilización en materia de igualdad para toda la plantilla (incluidos puestos directivos)

Impartir formación en igualdad de trato y de oportunidades en horario laboral.

Introducir la negativa a recibir formación en materia de igualdad de género como falta dentro del régimen sancionador.

EJEMPLOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para cumplir realmente con el principio de igualdad de trato y oportunidades y que todo el trabajo no termine siendo en vano es necesario formar y sensibilizar a la plantilla (incluidos puestos directivos) en materia de igualdad de trato y oportunidades. En este

sentido es importante **no incluir sólo la formación en materia de igualdad dentro de los objetivos del Plan de Igualdad**,

"Los pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales serán los siguientes: (…) Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones"
(Convenio Colectivo de la empresa Valdezcaray, S.A.)

Sino también contemplarla dentro de la regulación de la formación:

"*Capítulo IV. Formación Profesional*
La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos: (…) Potenciar la formación en igualdad"
(Convenio Colectivo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores)

Es decir, es necesario generar una política formativa basada en la igualdad de género, para lo cual se debe establecer medidas como:

"Incorporar en los itinerarios formativos de la empresa un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, impulsando así la formación en esta materia para toda la plantilla de la empresa" (Convenio Colectivo para el centro de trabajo Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen)

Pero, además, es importante introducir la formación en igualdad en todas las materias:

"Promover y difundir acciones de sensibilización de corresponsabilidad y conciliación de toda la plantilla de la empresa.
Se realizarán acciones de difusión de las medidas de conciliación y los trámites internos que se deben de llevar a cabo con el fin de acceder a los mismos.
Sensibilizando a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.
En las acciones formativas que sean posible, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de las situaciones de acoso y actos discriminatorios.
Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción"
(Convenio Colectivo para el centro de trabajo Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen)

Para saber más:
Páginas 130-132

Anexos y Material de Interés

Anexo I: Lenguaje Inclusivo: Oficios, Cargos y Profesiones

MASCULINO	FEMENINO	GENÉRICO/IMPERSONAL
Adjunto	Adjunta	Personal adjunto
Administrativo	Administrativa	Personal administrativo Administración Cuerpo administrativo
Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativa	Plantilla auxiliar administrativa Personal auxiliar administrativo
Candidato	Candidata	Candidatura
Cliente	Clienta	Clientela
Contratado	Contratada	Personal contratado
Diplomado	Diplomada	Personal diplomado Diplomatura
Director/Directivo	Directora/Directiva	Personal directivo Equipo directivo Dirección
El miembro	La miembro	La agrupación La comisión El colectivo El equipo
El responsable	La responsable	La persona responsable
Empresario	Empresaria	Empresariado Facultad empresarial Dirección empresarial Parte empresarial
Enfermero	Enfermera	Enfermería Personal de enfermería
Formador	Formadora	Personal de formación Personal formador Equipo de formación
Ginecólogo	Ginecóloga	Personal de ginecología Ginecología
Hijo	Hija	Descendiente directo de primer grado
Jefe	Jefa	Jefatura Personas encargadas de tomar las decisiones
Limpiador	Limpiadora	Personal de limpieza

Matrón	Matrona	Plantilla de obstetricia Profesional de matronería
Medico	Medica	Equipo medico Profesionales de la medicina
Oficial administrativo	Oficial administrativa	Cuerpo oficial administrativo Personal oficial administrativo
Padre Progenitor	Madre	Madre biológica Otro/a progenitor/a distinto a la madre biológica
Presidente	Presidenta	Presidencia Responsable de presidencia Cargo de presidencia
Representante de los trabajadores	Representante de las trabajadoras	Representación sindical Representación del personal Representación de la plantilla Representación de las personas trabajadoras
Secretario	Secretaria	Secretaría Secretariado Personal de secretaría
Subdirector	Subdirectora	Subdirección
Técnico	Técnica	Personal técnico Plantilla técnica Equipo técnico
Tesorero	Tesorera	Tesorería
Titulado	Titulada	Con titulación
Trabajador	Trabajadora	Personas trabajadoras Personal Personal laboral Personal trabajador Plantilla Personal asalariado
Aspirante	Aspirante	Persona aspirante

Anexo II. Lenguaje Inclusivo: Expresiones

En lugar de decir…	Decir…
El objetivo es proporcionar a los responsables una formación adecuada	El objetivo es proporcionar a los responsables, de uno y otro sexo, una formación adecuada El objetivo es proporcionar a la persona responsable
Encuestas a los asistentes	Encuestas a asistentes
La oferta se dirige a los profesionales cualificados/ especializados	La oferta se dirige a profesionales con cualificación / especialización
Las subvenciones concedidas al que cree una empresa	Las subvenciones concedidas a la persona que cree una empresa Las subvenciones concedidas a quien cree una empresa
Los asesores concluyeron que	El equipo asesor concluyó que
Los técnicos más antiguos	El equipo técnico con mayor antigüedad
Para continuar con el proceso el implicado enviará la solicitud	Para continuar el proceso se enviará la solicitud
Permisos para la madre y el padre	Permisos para la madre biológica y el otro progenitor distinto de la madre biológica
Quien tenga a su cargo hijos/as minusválidos/as	Quien tenga a su cargo menores con discapacidad Quien tenga a su cargo a descendientes directos de primer grado con discapacidad Quien tenga a su cargo una persona con discapacidad
Se buscan candidatos	Se buscan candidaturas
Se buscan titulados superiores	Se buscan personas con titulación superior
Todos los trabajadores pueden solicitar	Todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres, pueden solicitar Se podrá solicitar
Estar obligado/a a	Con obligación de
Estar empadronado/a	Con empadronamiento

Anexo III. Ejemplo de Creación de una Comisión de Igualdad en el ámbito sectorial: Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos

Artículo 39 Comisión paritaria sobre prevención del acoso y la igualdad de oportunidades

1. Las partes firmantes del presente Convenio constituirán la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación integrada por OCHO miembros de forma paritaria, CUATRO de la representación patronal y CUATRO de la representación sindical, en los mismos términos previstos en el artículo 50 del presente Convenio.

2. La Comisión se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes.

3. Serán funciones de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores/as del Sector que aseguren la prevención del acoso, moral y sexual, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc., estando dentro de estas medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, y la puesta en marcha de un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. En orden al cumplimiento de sus funciones, la Comisión celebrará la primera reunión en el término de tres meses a partir de la publicación en el BOP del presente Convenio y elaborará un Plan de Igualdad Sectorial, ya que la mayoría de las empresas son PYMES o MICROPYMES que no están obligadas según la Ley a realizar Plan de Igualdad en su empresa.

5. La finalidad de este Plan sectorial, es que, las empresas tengan una base efectiva y objetiva que les sirva en la elaboración de un plan de igualdad con las peculiaridades que puedan existir en sus empresas.

6. El Plan de Igualdad Sectorial contará con un diagnóstico de la situación de partida, con los datos que aporten las empresas y/o que sean requeridos por esta Comisión, con unos objetivos y unas acciones o medidas para integrar la igualdad, y con un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento del mismo.

7. Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afectan a:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:
    - Acceso al empleo
    - Clasificación profesional
    - Formación
    - Promoción
    - Retribuciones
    - Distribución del tiempo de trabajo
    - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad

8. Las partes firmantes de este Convenio recomiendan a todas las empresas que elaboren su Plan de Igualdad, aun no teniendo la obligación de hacerlo -por no cumplir los requisitos de número de trabajadores empleados que establece la Ley- pues entienden muy favorable para la Empresa la exteriorización de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la misma.: II.- ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

9. La Comisión Paritaria de Igualdad negociará y eventualmente acordará medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar en el trabajo a turnos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

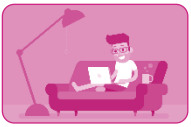
10. Las empresas que así lo deseen podrán solicitar la ayuda, intervención o participación de esta Comisión, en el desarrollo o elaboración de su plan de igualdad.

Anexo IV. Ejemplos de medidas de conciliación relativas a la distribución de la jornada y medidas de flexibilidad especial

Medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada, vacaciones, turnos, etcétera)

- Horario flexible de entrada y/o salida
- Jornada intensiva los viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación escolar, etcétera)
- Jornada intensiva en los meses de verano
- Bolsa de horas (posibilidad de acumular horas extra para tener más días de libre disposición)
- Distribución personalizada de la jornada
- Facilidad para cambiar o elegir turno
- Realización de la formación y/o reuniones en horario laboral
- Vacaciones flexibles
- Selección de las vacaciones en función de la conciliación
- Aumento de los días de vacaciones

Medidas de flexibilidad especial



- Trabajo a distancia
- Videoconferencias
- Formación online (computada como horario laboral)
- Movilidad geográfica

Anexo V. Ejemplos de medidas de conciliación relativas a la mejora de los permisos legales

Medidas relativas a las mejoras de los permisos legales

- Ampliación del permiso por nacimiento
- Ampliación del permiso para el cuidado de la persona lactante
- Permisos retribuidos por cuidados (reuniones escolares, enfermedades de hijos e hijas, acompañamiento médico, etcétera)
- Permisos retribuidos por motivos personales (consulta médica, estudios, etcétera)
- Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal
- Mejoras en la excedencia por interés particular
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o personas dependientes
- Extender el permiso para acudir a exámenes prenatales y sesiones informativas a la otra u otro progenitor distinto de la madre biológica para su acompañamiento
- Conceder un permiso para los casos de interrupción voluntaria del embarazo sin necesidad de que se conceda la correspondiente incapacidad temporal

Anexo VI. Ejemplos de medidas de conciliación relativas a las mejoras y beneficios sociales

Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales

- Ayudas económicas por nacimiento, guarda o acogimiento
- Ayudas económicas por matrimonio o formalización como pareja de hecho
- Ayudas por escolaridad y ticket de guardería
- Ayudas para la formación de la persona trabajadora
- Formación bonificada
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- Seguro médico
- Seguro de vida/accidentes
- Ayudas por gastos médicos no incluidos en el régimen de la seguridad social (gafas, prótesis, etcétera)
- Plan de pensiones
- Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos
- Descuentos en compras o productos o servicios
- Bonos para los gastos de transporte en caso de que el lugar de residencia no coincida con el lugar de trabajo
- Ayudas para la adquisición de primera vivienda
- Ayuda a la dependencia
- Ayudas para campamentos, ludotecas, etcétera
- Salas de lactancia
- Talleres de salud mental y manejo del estrés
- Bono bienestar: beneficios vinculados con la actividad física

Anexo VII. Ejemplo de medidas en materia de Acceso, Promoción y Permanencia en el empleo: Convenio Colectivo del centro de trabajo Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen

I. Acceso al empleo.

Objetivo 1: Garantizar la inexistencia de todo obstáculo a la incorporación de las mujeres en la empresa y en cualquier puesto mediante la exigencia de condiciones objetivamente iguales de competencias personales, experiencia profesional y capacidades.

Medida 1: Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del Sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

Medida 2: La empresa velarán para que las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.

Medida 3: Promover una presencia equilibrada hombre - mujer en los equipos de reclutamiento y selección.

Medida 4: Mantener criterios objetivos y profesionales como forma de evaluar a posibles candidatos/as.

Medida 5: Eliminar de los procesos de selección preguntas sobre cuestiones personales como estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos/as, etc.

Medida 6: Eliminar cualquier comentario sexista, xenófobo, sobre el aspecto físico o cualquier otro atentatorio contra la dignidad del candidato/a.

Medida 7: Mantener como criterios de valoración del candidato/a, los requisitos profesionales exigibles para cada puesto, con independencia de que su actividad laboral se haya reducido en algún momento de su vida para atender responsabilidades familiares o de cualquier otra índole.

Medida 8: Inclusión en la publicación de vacantes de mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

Medida 9: Aplicación del criterio de preferencia del género infrarrepresentado en procesos de cobertura de vacantes, a igualdad de méritos y capacidad.

Medida 10: Aplicación del criterio de preferencia del género femenino en procesos de cobertura de vacantes, a igualdad de méritos y capacidad.

Objetivo 2: Suprimir cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad de oportunidades en la contratación.

Medida 1: Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.

Medida 2: Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

Medida 3: Se mantendrán, respecto a las ofertas de empleo, canales de difusión que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres. Con especial relevancia con respecto a las ofertas de puestos más cualificados y contrato indefinido.

Medida 4: Reforzar los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento, haciendo hincapié en que el sector de la construcción está abierto al colectivo femenino, actualmente menos representado.

Material de Interés

Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Cláusulas de formación en la negociación colectiva. CCOO (febrero de 2020).

El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral. CCOO Servicios a la Ciudadanía (octubre de 2020).

Guía de derechos sociolaborales para mujeres víctimas de violencia de género. CCOO de La Rioja (julio de 2021).

Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género. CCOO Industria (noviembre de 2020).

Guía práctica de comunicación incluyente. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. CCOO & Ministerio de Igualdad (abril de 2021).

Herramienta de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Ministerio de Igualdad (por publicar).

Mujer y relaciones laborales en La Rioja. Gobierno de La Rioja (página web).

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Instituto de las Mujeres (octubre de 2021).

Salud laboral y mujer. Las mujeres transformadoras del mundo. CCOO de Madrid (diciembre de 2019).

Teletrabajo. Guía para su negociación e implantación tras la aprobación de la "Ley del Teletrabajo". CCOO Industria (2020).

AGENTES DE IGUALDAD EN EL MUNDO LABORAL

LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

NOVIEMBRE 2021