GUÍA

PLANES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

LAB

Publicación subvencionada por el Gobierno Vasco

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

El objetivo de esta guia es trabajar en torno a los planes de igualdad y buscar respuestas a las preguntas que nos surjan durante la creación y tras la negociación de estos planes. Esta guía es un instrumento para poder incidir en el cambio.

Los planes de igualdad pueden ser útiles para cambiar la cultura organizacional de las empresas, pero para ello deben recoger ciertos contenidos, medidas y propuestas. Es nuestra labor romper con las relaciones de poder y desarrollar otras condiciones y modos de organización.

Durante los ultimos años se han dado avances legales pero todavía la falta de voluntad y de compromiso es enorme por parte de las empresas. Desde LAB seguimos trabajando para hacer realidad el cambio y la creación de esta guía quiere ayudar en ese camino.

Idazkaritza Feminista

Euskal Herria, septiembre de 2024

Contenido

1. PRESENTACIÓN Y CONSIDERACIONES PREVIAS 6

Posición de LAB respecto a los planes de igualdad 6

La Secretaría Feminista y su función en la elaboración de los Planes de Igualdad. 7

2. LOS PLANES DE IGUALDAD 7

2.1 PLAN DE IGUALDAD 7

2.2 A QUÉ OBLIGA LA LEY 8

EMPRESAS 8

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS 8

2.3 AGENTES IMPLICADOS EN LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS 8

2.4 FASES EN LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD 9

2.4.1 COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN 9

2.4.2 CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD 9

2.4.3 DIAGNÓSTICO 10

2.4.4 La ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD 12

2.4.5 CONTENIDOS QUE DEBE RECOGER CUALQUIER PLAN DE IGUALDAD 13

2.4.6 IMPLANTACIÓN 13

2.4.7 EVALUACIÓN 14

2.4.8 REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD 14

3. PROPUESTA QUE DEBE INCLUIR EL DIAGNOSTICO Y EL PLAN 15

DIAGNOSTICO 15

ASPECTOS CUANTITATIVOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN 15

ASPECTOS CUALITATIVOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN 16

PROPUESTAS POR EJES DE INTERVENCIÓN 17

PROPUESTAS POR EJES TRANSVERSALES 18

1. PRESENTACIÓN Y CONSIDERACIONES PREVIAS

Es innegable que, en los últimos 15 años, gracias a la presión del movimiento feminista, ha habido un avance social importante en políticas de igualdad que, asimismo, se ha visto reflejado en el mercado laboral. También es cierto que este avance ha sido más en el ámbito legal que a la hora de materializar dichas políticas, con lo que pocos o ninguno han sido los cambios estructurales en las organizaciones y, en última instancia en nuestra sociedad.

Así, en el campo normativo, la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) incorporó el **deber de negociar medidas** dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, **planes de igualdad**. Por otra parte, en cuanto a las administraciones públicas se refiere, es el Estatuto Básico del Empleado Público el que les impone la obligación de contar con un plan de igualdad con independencia del número de personas que haya en plantilla.

Desde esa ley orgánica 3/2007 ha llovido mucho, y quien más quien menos, todo el mundo (patronal incluida) se ha subido al carro de la igualdad. Que en los últimos años la posición social favorable a políticas de igualdad es mayoritaria no se puede cuestionar. Otro tema es en qué queda esto cuando se lleva a la práctica.

Los dos últimos 8 de marzo en Euskal Herria (2018 y 2019) con sus huelgas feministas han conseguido poner sobre la mesa las grandes contradicciones del sistema. Un sistema con demasiados apellidos; capitalista, heteropatriarcal, racista, ecocida, y colonial… Una contradicción que nos interpela como sindicato a encaminar y dirigir nuestra lucha sindical para poner la vida en el centro. Estamos hablando del conflicto capital – vida, conflicto que, hoy por hoy, define la imposibilidad de la sostenibilidad de la vida en el sistema capitalista. O la vida o el capital, no hay más opciones.

En este contexto, hemos detectado que la falta de conocimiento de la dinámica de los Planes de Igualdad en los centros de trabajo ha generado, por un lado, ventajas a las empresas, y, por otro lado, ha debilitado nuestra posición para condicionar la elaboración de planes de igualdad cuyo único objetivo es cumplir de manera formal la obligación legal, sin asumir compromisos ni medidas efectivas.

Por lo tanto, este cuaderno sindical, junto con la formación correspondiente, tiene como objetivo cualificar a la militancia del sindicato para conocer en qué consisten los Planes de Igualdad, lo que nos ayudará a la inclusión de los mismos entre nuestras reivindicaciones sindicales para su impulso y gestión eficaz.

Los apartados 3 y 4 se han recogido de la normativa de aplicación a empresas y a administraciones públicas con respecto a su personal laboral. No obstante, puede servir de referencia para las negociaciones en las que se encuentre el personal funcionario.

Posición de LAB respecto a los planes de igualdad

Para LAB los planes de igualdad no son un objetivo en sí mismos, sino **herramientas de trabajo** hacia la eliminación de discriminaciones por cuestión de género en el mundo laboral. Son un instrumento más que debemos poner al servicio de nuestra acción sindical. NO DEBEMOS OLVIDAR QUE NUESTRA FUERZA RESIDE EN LA ACCIÓN SINDICAL. En este sentido, está claro que, si los planes de igualdad no se hacen bien, su funcionalidad es nula, ya que tener un plan de igualdad malo es peor o igual que no tenerlo.

En consecuencia, en primer lugar, no vamos a legitimar cualquier plan ni a cualquier precio, lo importante no es que haya plan, sino que sea **un buen plan**. Para elaborar un buen plan, efectivo y realista, el diagnóstico es básico, tanto como definir claramente los objetivos, diseñar las medidas a tomar con sus correspondientes indicadores, contar con el personal con formación acreditada y ajeno a los intereses de la empresa, tener un presupuesto y una calendarización, crear una comisión negociadora paritaria de igualdad, negociar todo el proceso… Así, a la vista de que no son pocos los elementos que hemos de tener en cuenta, esta guía pretende ser una ayuda para no perdernos en el camino.

En segundo término, el plan nos debe servir para reclamar que todo lo que en él se recoge se cumpla, y si no es así, denunciarlo, presionar, incluso retirar la firma.

En tercer lugar es importante recalcar que los planes de igualdad deben de tener como objetivo la transformación de la cultura organizacional patriarcal que impera en las empresas y en la administración pública. Es necesario una ruta de cambio de valores para incidir en las relaciones de poder existentes.

Finalmente, es importante poner el foco en que desde LAB apostamos por políticas feministas que reviertan de verdad la situación de las mujeres en la sociedad en general, y en el mundo laboral en particular. Las políticas de igualdad (en las que podemos enmarcar los planes) nos parecen interesantes en la medida en que sean medidas de transición hacia otro modelo, y no se conviertan en el objetivo a alcanzar para mejorar lo que se pueda dentro de este mismo sistema. Es el sistema mismo lo que cuestionamos.

La Secretaría Feminista y su función en la elaboración de los Planes de Igualdad.

Desde la Secretaría Feminista llevaremos a cabo funciones de **apoyo, acompañamiento y asesoría técnica**, así como postura ideológica (dudas sobre firmas, etc.).

Es imprescindible que las delegadas y delegados del sindicato tengan la capacidad de negociar un plan e identificar dónde están las oportunidades y dónde el postureo.

No es nuestra función revisar los planes uno a uno y hacer aportaciones. Los planes son de cada empresa y es función, labor y responsabilidad de las personas delegadas del sindicato ser capaces de negociar un buen plan y de denunciarlo si esto no se diera.

Por lo tanto, ánimo y adelante. Estaremos a vuestro lado brindándoos todo el apoyo necesario y acompañándoos en la consecución de un buen plan de igualdad en vuestras empresas.

2. LOS PLANES DE IGUALDAD

2.1 PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Este proceso supone el diseño de las políticas de igualdad ajustadas a la realidad de la empresa, es la fase en la que se establece hacia dónde quiere avanzar en materia de igualdad. Se definen los objetivos específicos cuantificables a corto y medio plazo en base a la información obtenida en el diagnóstico y se establecen las áreas de actuación, así como las medidas concretas, el calendario de actuaciones y los recursos necesarios para la ejecución.

La visión de LAB

El plan de igualdad no debe estar recogido en el convenio colectivo. En el convenio se recogerá la cláusula que obliga a la puesta en marcha de un plan de igualdad, de la Comisión negociadora y concretará en qué plazo. No obstante, debemos intentar introducir en el convenio colectivo las medidas propuestas en el Plan que tengan encaje en aquel. El convenio tiene carácter normativo, mientras que el Plan no, por lo tanto, es un avance integrar en la medida de lo posible dichas medidas en el convenio.

En caso de no existir obligación legal, el convenio debe recoger la necesidad de que la empresa cuente con un plan de igualdad.

Aunque la ley prevé que los planes de igualdad estén referidos a cada empresa o grupo de empresas, también permite el establecimiento de particularidades o acciones especiales adecuadas respecto a los centros de trabajo. En función de las particularidades que se den, LAB propone que cada centro de trabajo pelee por conseguir un plan de igualdad propio o, si no fuera posible, por que el plan recoja las características de nuestro centro de trabajo, que se adapte a nuestra realidad, aunque se trate de una empresa a nivel estatal, autonómico...

Si la negociación se da en Euskal Herria y la mayoría de la plantilla se encuentra aquí, tomaremos parte en la negociación y si se cumplen los requisitos mínimos firmaremos.

Si la negociación se da fuera de Euskal Herria y la mayoría de la plantilla no está aquí, solicitaremos por escrito un marco propio para cada centro de trabajo y si no se aceptara, participaremos en el estatal, defendiendo nuestros criterios. Si estos se cumplieran, tendríamos la posibilidad de firmar, eso sí, especificando mediante una cláusula que nuestra firma se limita al personal de Euskal Herria.

2.2 A QUÉ OBLIGA LA LEY

EMPRESAS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45 establece que TODAS "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de las y los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral".

Este mismo artículo exige que las medidas del párrafo anterior se plasmen en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en los casos siguientes:

- Empresas con 50 o más personas trabajadoras (a partir de marzo de 2022) . El plan de igualdad ha de ser objeto de negociación de la forma que determina el Real Decreto 901/2020.
- Empresas sancionadas con la obligación de elaborar un plan de igualdad por la Autoridad Laboral,. En este caso será la citada autoridad quien determinará si el plan ha de ser negociado o solo consultado.
- Empresas que lo tengan establecido en su convenio colectivo. Será esté quién determine el procedimiento de aprobación.
- Empresas que voluntariamente lo decidan. Estos planes solo tienen que ser consultados con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En cuanto a las administraciones públicas se refiere, también la Ley 3/2007 dispone que, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, aquellas deberán cumplir con una serie de obligaciones sin llegar a explicitar la obligación de elaborar planes de igualdad.

Sin embargo, la Disposición Adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone lo siguiente:

"1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo."

En consecuencia, las Administraciones públicas, respecto al funcionario, están obligadas a elaborar planes de igualdad independientemente del número de personas en plantilla. Respecto al personal laboral, se aplicarán las previsiones contenidas en el apartado anterior.

2.3 AGENTES IMPLICADOS EN LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

AGENTES IMPLICADOS

Alta Dirección

Voluntad e impulso

Comisión Negociadora

Equipo de trabajo paritario, formado por representantes de la empresa y de las y los trabajadoras. Establece un espacio de diálogo y reflexión para la elaboración, negociación, ejecución y seguimiento de un plan de igualdad.

Es necesario que se forme en materia de igualdad a sus miembros.

Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores

Elaboración, negociación y seguimiento del plan, dentro de la comisión negociadora.

Plantilla

Colectivo destinatario.
Deberán tener información del proceso, para lo cual se crearán espacios de participación.

Personas expertas

Asistencia técnica especializada en políticas de igualdad de las empresas, para asesoramiento y acompañamiento.
Solicitaremos que la persona o empresa encargada de la elaboración del diagnóstico previo y del plan de igualdad tenga conocimientos en el ámbito de las políticas de igualdad y esté oficialmente homologada y reconocida para la elaboración de planes de igualdad.

Personal de Recursos Humanos

Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de gestión de RRHH

La visión de LAB

Desde el sindicato trabajaremos y exigiremos el compromiso de la empresa pero sobre todo la implicación de los y las trabajadoras como sujeto activo de cambio. La empresa deberá implantar métodos de participación activa. Ademas exigiremos sensibilización y formación para todas las personas que sean parte importante del proceso y su ejecución.

2.4 FASES EN LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD.

2.4.1 COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

La decisión de implicarse en elaborar y aplicar un plan de igualdad debe ser materializada en un documento o acto formal y comunicarse a la plantilla y representación legal de las trabajadoras y trabajadores, ya que la participación y cooperación de todas las partes contribuyen al éxito final.

2.4.2 CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez comprometida la organización se impulsará la constitución y formación de un equipo de trabajo conformado equitativamente por miembros de la empresa (es recomendable que tengan capacidad de decisión) y de la representación de las trabajadoras y trabajadores, es decir, que la composición será paritaria.

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Sus competencias son las siguientes:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

c) Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Si así se acuerda, remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

g) Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas integrantes de la Comisión negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas.

La visión de LAB

Como sindicato, LAB no acepta la puesta en marcha de un plan de igualdad si antes no se configura la Comisión negociadora que se encargará de la elaboración y evaluación del mismo.

Es imprescindible exigir a la empresa que imparta formación específica en materia de igualdad a las y los miembros de la Comisión negociadora, así como a la persona que se pueda nombrar responsable del plan. La formación de las personas que negociarán el plan es fundamental.

La comisión negociadora debe definir bien su composición (paritaria entre la empresa y la parte social), sus funciones, su modo de toma de decisiones y la periodicidad de sus reuniones. Tomaremos parte activa en la comisión aportando propuestas basadas en valores feministas y con objetivo de cambio.

La sección sindical de la empresa estará informada sobre todo el proceso. No puede recaer toda la responsabilidad ni todo el peso en las personas encargadas de la negociación del plan, ni han de ser únicamente las mujeres las interesadas en el tema. Es una cuestión que incumbe a todas las personas del sindicato.

Mantendremos tanto a nuestra afiliación como a la plantilla informada sobre todo el proceso, contrastando decisiones y posibilitando la participación.

2.4.3 DIAGNÓSTICO

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa. Recoge, por un lado, las características de la empresa y de la plantilla, y, por otro, las prácticas de gestión de los Recursos Humanos, analizando toda la información desde la perspectiva de género. Además, concluye con propuestas de mejora y directrices para elaborar el plan de igualdad.

Es importante elaborar un diagnóstico lo más completo y real posible, dado que es la realidad en la que nos basaremos a la hora de diseñar el plan de igualdad y sobre la que queremos incidir. No es posible cambiar la realidad, si no la conocemos de antemano.

El diagnóstico, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras contendrá, al menos, las **siguientes materias**:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, incluyendo:

- todos los niveles jerárquicos de la empresa
- el sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos,
- su valoración,
- su retribución,
- los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Asimismo, identificará los en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, mediante el análisis de:

- los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos,
- la organización del trabajo y las condiciones en que se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición,
- y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que se preste.

En el Anexo se recogen aspectos cuantitativos y cualitativos que pueden ser incluidos en el diagnóstico. En todo caso, es indispensable que los datos recogidos estén desagregados por sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del plan de igualdad, y las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla.

La visión de LAB

No se puede diseñar un plan de igualdad sin un buen **diagnóstico previo**. El plan de igualdad deber surgir de los resultados del diagnóstico.

Los planes de igualdad tienen como objetivo cambiar la realidad reflejada en el diagnóstico, de forma que se mejore la situación de las mujeres en la empresa y se eliminen las discriminaciones que se puedan estar produciendo. El plan NO es el OBJETIVO en sí mismo. Por lo tanto, no lo firmaremos, si se observa que el plan no es bueno y no lo va a conseguir, porque nace vacío de contenido y su único objetivo es su puesta en marcha, bien para cumplir formalmente la obligación legal, o bien para conseguir un lavado de cara.

2.4.4 La ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad contarán con las siguiente estructura:

Determinación de las **partes** que los conciertan	¿Quiénes son los sujetos activos y activas? ¿Quién decide? ¿Cómo se decide?
Ámbito personal, territorial y temporal.	¿Dónde? Definición del marco de actuación. Cada centro de trabajo deberá tener sus propias medidas aunque se recojan en el plan general de la empresa. Si además es una empresa pertenece a un sector minimizado sera necesario trabajar los objetivos y las medidas de forma diferente.
Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo	Resumen de las conclusiones del diagnostico realizado. Conclusiones acordadas en la comisión y contrastadas con las personas que trabajan en la empresa.
Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.	¿Existe brecha salarial? ¿Como se da la brecha salarial? Importante tener en cuenta el sector al que pertenece.
Definición de **objetivos** cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad que se pretenden alcanzar a corto, medio y largo plazo	¿Para qué queremos aplicar las medidas? ¿Qué hemos visto que queremos cambiar en el diagnóstico? ¿Son alcanzables los objetivos planteados? ¿Las medidas con los recursos que tiene la empresa son reales/alcanzables?
Descripción de **medidas** concretas, **plazo** de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de **indicadores**	¿Cómo lo vamos a hacer? ¿A través de qué acciones llegaremos al objetivo?¿Qué evolución ha habido con la situación anterior? ¿Están funcionando las acciones y medidas? Para que permitan determinar la evolución de cada medida. Si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical. En el 3. punto de esta guía se recogen propuestas por ejes de intervención y ejes transversales.
Identificación de los **medios y recursos**, tanto materiales (presupuesto…) como humanos (responsables..,)necesarios para la implantación, seguimiento y **evaluación** de cada una de las medidas y objetivos.	¿Cuánto vale lo que vamos a hacer? ¿Cuántos recursos se tienen que destinar a cada medida? ¿Quién lo hará? ¿Quién va a llevar a cabo las acciones y medidas que se plantean?
Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.	¿Cuándo? ¿En qué plazo se establecerán las medidas y se llevarán a cabo las acciones? ¿Anual, trimestral,..?
Sistema de **seguimiento, evaluación y revisión** periódica.	La metodología de evaluación cuenta con indicadores de igualdad. La evaluación del plan debe ser continua, de forma que permita conocer su elaboración, desarrollo y funcionamiento, así como valorar el impacto y necesidades de las medidas.

Objetivos ⟶ ¿Para qué?

Acciones ⟶ ¿Cómo alcanzar los objetivos?

Actividades ⟶ Necesarias para poner en marcha las acciones

Cronograma ⟶ ¿Cuándo?

Presupuesto ⟶ ¿Cuánto cuesta?

Equipo de trabajo ⟶ ¿Quiénes? Reparto de tareas y responsabilidades

2.4.5 CONTENIDOS QUE DEBE RECOGER CUALQUIER PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico.(Art. 46.2 L.O. 3/2007)

1. Proceso de elección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo. Esto incluye la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020 ,de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentacion femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La visión de LAB

En el tercer punto de esta guía se recogen ejes y propuestas concretas que se deben integrar en las acciones del plan, algunas de forma transversal. En las conclusiones del diagnóstico es necesario identificar las brechas existentes y como sindicato centraremos todas nuestras energias en definir cuáles son las más importantes y urgentes y propondremos cómo atajarlas.

Todos los planes deben de tener un cronograma detallado donde se establezcan las acciones concretas para lograr los objetivos establecidos en el mismo. Ese cronograma deberá detallar, la persona o personas responsables, las fechas en la que se realizarán y el presupuesto. Para LAB este cronograma anual tendrá sera detallado, priorizando las acciones según los parámetros que desde las conclusiones del diagnostico se propongan.

2.4.6 IMPLANTACIÓN

Esta fase es la de implantación y desarrollo de las medidas acordadas en el plan de igualdad, el cual debe ser comunicado a la plantilla.

La visión de LAB

Los Planes de Igualdad no deben ser estáticos, cerrados. Deben estar abiertos a modificaciones, adecuaciones o aportaciones. Para ello, se deberán hacer las evaluaciones periódicas pertinentes.

Es imprescindible que los planes de igualdad cuenten con recursos humanos y materiales, es decir, con personal y con presupuesto, a fin de que puedan ser llevados a cabo y no se conviertan en un papel firmado sin ninguna incidencia real en la cultura de la organización.

2.4.7 EVALUACIÓN

Es necesario comprobar la viabilidad del plan y su efectividad, es decir, si los objetivos estipulados por la empresa se han alcanzado a través de las actuaciones ejecutadas. Para ello se diseñan indicadores de evaluación del plan.

La visión de LAB

Será imprescindible que el plan cuente con criterios de evaluación que podrán dar una visión detallada del cumplimiento. LAB exigirá que ese seguimiento se realice cada tres-seis meses y que cada año se haga una valoración de la ejecución de las medidas concretas.

2.4.8 REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en los citados registros.

Estos registros son un sistema de control y de información que da una imagen concreta de la realidad existente en las empresas. Se puede encontrar qué empresas tienen plan y cuáles no, y si esos planes se han realizado con la aportación de los sindicatos o no, es decir, si han sido negociados o solamente comunicados.

En la Comunidad foral de Navarra se denomina Registro de Convenios Colectivos y Planes de igualdad (http://www.navarra.es/home_es/Servicios/ficha/2904/Registro-de-Convenios-Colectivos).

En la CAPV se inscribirán en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos del País Vasco (https://www.euskadi.eus/registro/regcon/web01-tramite/es/).

La visión de LAB

La existencia de estos registros nos darán la posibilidad de hacer un seguimiento general de las empresas y cuál es el grado de cumplimiento. Además, posibilitará hacer seguimiento de aquellas en las que LAB no pueda participar directamente.

En caso de incumplimiento de alguna de las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establece la Ley Orgánica de Igualdad, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo de aplicación, se prevé la posibilidad de sancionar a la empresa por infracción grave según lo establecido en el artículo 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por lo cual desde LAB podremos trabajar para que no se den casos de discriminación.

3. PROPUESTA QUE DEBE INCLUIR EL DIAGNOSTICO Y EL PLAN

En este aparatado se recogen diferentes propuestas que desde LAB podemos impulsar. En el diagnostico se recogen los datos que se necesitan para poder hacer un análisis real. Ademas se proponen medidas concretas para aportar en los ejes de actuación y que son importantes. Y el ultimo punto hace referencia a las medidas transversales que se deben incluir en todos los planes que tengan como objetivo cambiar la cultura organizacional.

DIAGNOSTICO

ASPECTOS CUANTITATIVOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA DESAGREGADOS POR SEXO:

- Distribución de la plantilla por edades.
- Distribución de la plantilla por tipo de contratos.
- Distribución de la plantilla por antigüedad.
- Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico.
- Distribución de la plantilla por grupos profesionales (o categorías si así estuviera recogido).
- Distribución de la plantilla por grupos profesionales (o categorías si así estuviera recogido) y estudios.
- Distribución de la plantilla por bandas salariales (sin bonificación).
- Distribución de la plantilla por bandas salariales (con bonificación).
- Distribución de la plantilla por grupos profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extra salariales.
- Distribución de la plantilla por grupos profesionales y salario bruto anual con compensaciones extra salariales.
- Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.
- Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.

MOVIMIENTOS DE PERSONAL:

- Incorporaciones y bajas.
- Incorporaciones por ETT.
- Incorporaciones último año por tipo de contrato.
- Incorporaciones último año por ETT y tipo de contrato.
- Incorporaciones último año por grupos profesionales .
- Incorporaciones último año por ETT y grupos profesionales.
- Bajas definitivas último año.
- Bajas definitivas último año por edad.
- Bajas temporales, permisos y excedencias último año.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA:

- Distribución de la representación legal de la plantilla.
- Distribución de la representación legal de la plantilla por edades.
- Distribución de la representación legal de la plantilla por grupos profesionales.
- Distribución de la representación legal de la plantilla por sindicatos.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

- Nº de hijos/hijas con diversidad funcional.
- Edades de hijos/hijas.
- Edades de hijos/hijas con diversidad funcional.
- Nº de hijos/hijas.
- Nº de personas dependientes a cargo del trabajador o trabajadora.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- Reducciones de jornada por cuidado de menores.
- Excedencia por cuidado de menores.
- Reducciones de jornada por cuidado de mayores.
- Excedencias o permisos por cuidado de mayores.
- Permisos sin sueldo.
- Reducciones de jornada por otras causas.
- Excedencias y reducciones por cuidado de familiares en situación de dependencia.
- Flexibilidades horarias.
- Permisos de parentalidad.

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN:

- Promoción último año.
- Tipos de promoción último año.
- Promoción último año: categorías profesionales.
- Formación último año.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- N.º de casos anuales y tipo de resolución.

ASPECTOS CUALITATIVOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

- Cultura de la empresa.
- Criterios de selección.
- Criterios de formación.
- Criterios de promoción.
- Criterios de política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Criterios de comunicación.
- Ayudas, bonificaciones y política social.
- Criterios de representatividad.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Riesgos laborales y salud laboral.
- Mujeres en situación o riesgo de exclusión.
- Convenio colectivo.

PROPUESTAS POR EJES DE INTERVENCIÓN

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto en masculino y en femenino.
- Adecuación de test y pruebas a hombres y mujeres.
- Marcar criterios para asegurar que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.
- Formar al equipo de selección de personal en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades
- Establecer procedimientos escritos para la selección de personal.
- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados (construcción, transporte.)
- A igualdad de condiciones, elegir a la persona candidata a un puesto en función del sexo menos representado.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Ofertar a las mujeres cursos que trabajen aquellas técnicas y habilidades que son necesarias para promocionar.

- Aplicar medidas de discriminación positiva para favorecer el ascenso de las mujeres.
- Establecer una cuota de género en los Consejos de Dirección las empresas.
- Difundir las ofertas de promoción para toda la plantilla especificando los requerimientos y condiciones del puesto.
- Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.
- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación.

FORMACIÓN.

- Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas.
- Impartir la formación en horario laboral.
- Contemplar la formación en modalidad semi presencial, crear un aula virtual de formación vía intranet…
- Compensación de las horas empleadas fuera de jornada laboral en los cursos de formación como trabajo efectivo.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los cursos de formación que la empresa dirija a su personal.
- Incluir un módulo de igualdad de oportunidades en todos los cursos de que organice la empresa.

RETRIBUCIÓN.

- Nueva valoración objetiva de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Reestructuración de las tablas salariales adecuándolas a la realidad de la empresa.
- Revisión de los complementos salariales desde una perspectiva de género
- Integrar el concepto de deuda patriarcal[1] así como el factor de sostenibilidad de la vida[2].
- Exigir medidas concretas para acabar con la brecha salarial (para ello aplicar los anteriores conceptos: deuda patriarcal y factor de sostenibilidad de la vida)
- Complementos para hacer frente a la discriminación salarial.
- Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de hombres y mujeres en la empresa.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Para conciliar la vida laboral, familiar y personal/comunitaria se necesitan medidas. El problema es que son las mujeres quienes mayoritariamente se acogen a estas medidas de cuidados. Por esto decimos que las medidas de conciliación han de ser corresponsables y deben estar encaminadas a que las soliciten mujeres y hombres. Los datos sobre medidas de conciliación recogidos en el diagnóstico y evaluación deben estar desagregados por género.

---

1 La deuda patriarcal: *La deuda patriarcal hace referencia a la deuda de cuidados que tiene el sistema (empresa, institución…) con las mujeres por todo el trabajo de cuidados realizado de manera gratuita y que ha dificultado o impedido nuestra presencia en el mercado laboral obstaculizando nuestra independencia económica. Lo cuantificamos en un salario mínimo de 1.200 €*

2 El factor de sostenibilidad de la vida: *El factor de sostenibilidad de la vida hace referencia a una valoración del puesto de trabajo desde la perspectiva de qué repercusión tiene este en la sostenibilidad de la vida. Es una manera de valorar favorablemente (de manera económica) todos aquellos trabajos que hacen posible la vida frente a aquellos que no aportan nada a esta sostenibilidad. Partimos del hecho de que se está valorando la producción frente a la reproducción de la vida y este factor tiene como objetivo revertir esta tendencia.*

- Introducir en el texto del convenio colectivo de empresa todo lo relativo a permisos y excedencias:
- Permisos retribuidos basados en nuevos modelos de familia o personas cercanas que no sea necesario tener relación sanguínea y poder definir quienes son las personas que ocupan la red mas cercana para poder tener permisos por hospitalización, defunción,...
- En lo concerniente a los trabajos de cuidados, se pondrán en marcha nuevas licencias que vayan más allá de la familia: cada trabajador o trabajadora podrá nombrar a una persona de su elección (sea cual sea la relación que compartan) para disfrutar de licencias y permisos retribuidos en los siguientes casos: enfermedad grave, accidente, hospitalización, operación sin hospitalización, nacimiento, adopción o acogida, fallecimiento.
- Flexibilidad acordada: de horarios, del calendario de vacaciones, trabajo no presencial (siempre que sea voluntario, regulado y acordado), reducciones de jornada…
- Ampliar periodos de baja por maternidad/paternidad, ampliar periodos de lactancia, excedencias para cuidados… y equiparar a las personas integrantes de la unidad.
- Poder coger permisos no retribuidos.
- Ofrecer permisos retribuidos por hospitalización o para asistir a consultas médicas y para el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- Revisar las clasificaciones desde una perspectiva de género.
- Proponer nuevos grupos profesionales desde una perspectiva de género.
- Equiparar las clasificaciones para detectar sesgos de género.

CONDICIONES DE TRABAJO (INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL)
- Propuestas de aplicar factores o complementos correctores de la brecha salarial de género.
- Solicitar la incorporación del factor de sostenibilidad de la vida y deuda patriarcal.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- Analizar los puestos con infrarrepresentación de mujeres y diseñar medidas para revertirlo.
- Analizar la conveniencia de reserva de cuotas o porcentajes para mujeres en los puestos en los que estén infrarrepresentadas.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- Exigir a la empresa un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como de acoso por orientación sexual o identidad de género.
- El protocolo tendrá pasos claros y será negociado con la parte social. Se asegurará la prevención, formación y sensibilización entre la plantilla sobre el tema.
- Estos protocolos han de tomar en cuenta a la plantilla de las empresas subcontratadas. Nuestros protocolos deben proteger también a las trabajadoras de las empresas subcontratadas y viceversa.

PROPUESTAS POR EJES TRANSVERSALES

Un plan de igualdad debería incluir, además, entre otras, medidas transversales en algunas de las siguientes áreas:

Lenguaje y comunicación no sexista
- Lo que no se nombra no existe y lo que se nombra crea ideología. Nos hemos encontrado con planes escritos en lenguaje masculino. No podemos aceptar esto.

Salud laboral
- No podemos entender la salud como algo neutro. Solicitaremos que la perspectiva de género esté presente en todos los temas de salud laboral.

Ámbitos de toma de decisión
- Se deben adoptar medidas encaminadas a que las mujeres lleguen a los espacios de decisión. Aseguraremos la paridad en los espacios donde se tomen decisiones (Comisión de Igualdad entre ellos).

GUÍA

PLANES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

ANEXO

IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES (DECRETO 902/2020)

LAB

Publicación subvencionada por el Gobierno Vasco

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Contenido

Resumen del decreto 4

1. Introducción 4

2-Principio de transparencia retributiva 4

3-Igual retribución por trabajo de igual valor 4

4-Registro retributivo 5

5-Auditoría retributiva 5

6-¿Cuándo tienen que ponerse en marcha? 6

7-Negociación colectiva 6

8-Sanciones a las empresas 6

PROPUESTAS DE LAB: 7

Diagnostico (Elementos a tener en cuenta a la hora de analizar el diagnostico) 7

1-Proponemos que se tome como referencia un salario 1400 € 7

2-Planteamos introducir en la valoración de puestos el factor de sostenibilidad de la vida: 7

3-Reclamaremos que se tenga en cuenta la deuda patriarcal: 7

Plan de actuación: 8

GLOSARIO: 9

Resumen del decreto

1. Introducción

El año pasado se publicó el Decreto 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. Este texto trajo consigo diferentes cambios y, entre ellos, éstos fueron dos de los principales:

– Que las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores estarían obligadas a negociar e implementar un plan de igualdad de oportunidades. (recordemos que la Ley Orgánica 3/2007 solo obligaba a las empresas con plantillas mayores a 250 a realizar un plan de estas características).

– Que las empresas estarían obligadas a llevar un registro retributivo. Dicho registro debería estar desglosado por sexos y debería servir como medio de control para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Estos cambios tuvieron su reflejo en el Estatuto de los Trabajadores y en la mencionada Ley 3/2007, pero todavía carecían de una normativa que los desarrollase.

Por medio del Decreto 902/2020, publicado el 14 de octubre en el BOE se ha pretendido regular los aspectos relacionados con la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Podemos compartir que dicho decreto venga a establecer diversos mecanismos para poder identificar la brecha salarial en las empresas, pero no aporta ninguna medida para poder acabar con ella.

2-Principio de transparencia retributiva

El principio de transparencia retributiva deberá ser incluido en los convenios colectivos y las empresas deberán aplicarlo. Esto quiere decir que deberá haber información suficiente sobre los aspectos que determinan dicha retribución y el valor que se le atribuye.

Este principio se aplicará mediante los instrumentos que determina el decreto, por lo menos, a través de los siguientes:

- Registro retributivo
- Auditoría retributiva
- Sistema de valoración de los puestos de trabajo
- Derecho a la información de las trabajadoras y trabajadores

El objetivo de todo ello es identificar las discriminaciones salariales, directas e indirectas, particularmente las debidas a las valoraciones incorrectas de los puestos de trabajo, es decir, cuando por realizar un trabajo de un mismo valor las mujeres perciben un salario más bajo.

3-Igual retribución por trabajo de igual valor

Como ya hemos dicho, el Estatuto de los Trabajadores se modificó tras el Decreto 6/2019. Así, en su artículo 28.1 se comenzó a dibujar cuándo un trabajo tiene igual valor que otro. Como se estableció entonces, trabajos de igual valor son aquellos en los que los siguientes puntos son equivalentes: las funciones o tareas encomendadas; las condiciones educativas, profesionales o de formación, o las condiciones laborales en las que se lleva a cabo la actividad laboral.

La nueva ley **ha concretado mejor estos puntos sobre los que se tiene de otorgar dicho valor** a los distintos trabajos:

- **Funciones o tareas**: contenido esencial de la relación laboral. Para esto se tendrá en cuenta lo establecido en la ley o en el convenio colectivo, así como el contenido efectivo de la actividad que se desarrolla en la empresa.
- **Condiciones educativas**: cualificaciones regladas. Es decir, la titulación que se exige para el puesto.
- C**ondiciones profesionales o de formación**: aquellas que sirven para acreditar la cualificación de la trabajadora o trabajador, incluida la experiencia laboral o la formación no reglada
- **Condiciones laborales y factores vinculados a la actividad**: aquellos importantes para la actividad y que no se inlcuyen en los apartados que acabamos de mencionar.

Entre estas condiciones y factores se tendrán en cuenta, entre otros, la penosidad y dificultad, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización…

Por último, para realizar una valoración correcta de los puestos de trabajo, **deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios**:

- **Criterio de adecuación**: los factores relevantes en la valoración deben ser aquelos que estén vinculados a la actividad, incluida la formación necesaria.
- **Criterio de totalidad**: para establecer si dos puestos de trabajo tienen el mismo valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones del mismo, sin invisibiliar ni infravalorar ninguna de ellas.
- **Criterio de objetividad**: debe haber instrumentos para identificar claramente cuáles son los factores que se tienen en cuenta para establecer una u otra retribución, es decir, la valoración no puede estar al albur de estereotipos de género o factores y valoraciones sociales.

4-Registro retributivo

Esto también se introdujo en el Estatuto de los Trabajadores tras el Decreto 6/2009, en su artículo 28.2. Por tanto, ya hace más de un año desde que se estableció la necesidad de que las empresas cuenten con un registro retributivo. Según ya se dijo en su momento, en dicho registro deben reflejarse los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales. Y, además de ello, estos datos deben estar desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Recordemos que también se decía que esta información debía estar a disposición de las trabajadoras y trabajadores, por medio de la representación sindical y que, además de esto, cuando, en empresas de 50 o más trabajadoras y trabajadores, la retribución de un sexo fuese, por lo menos, un 25% mayor a la del otro (dicho más claramente, cuando el salario de los hombres superase en, por lo menos, un 25% al de las mujeres), las empresas deberían justificar que la razón de esa diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

El nuevo decreto ha venido a concretar todo esto. Así, **en el registro, deberá reflejarse, desglosado por sexos lo siguiente: el salario base, cada complemento salarial, y cada retribución extra salarial y los valores medios que habrá que dar serán la media aritmética, así como la mediana**.

Resumiendo, deberán aparecer la media aritmética y la mediana de cada grupo, categoría, nivel, etc, siempre desglosado por sexos y con todos los conceptos salariales desagregados.

En lo referente a la información sobre los datos, **en las empresas en las que no haya representación sindical, si alguna trabajadora o trabajador pidiese esta información, no se le proporcionará más que la diferencia proporcional entre las retribuciones de mujeres y hombres. En las empresas en que haya representación sindical, por el contrario, las y los representantes tendrán derecho a obtener información sobre la totalidad del registro retributivo**.

Asimismo, l**a empresa deberá consultar con la representación sindical antes de realizar el registro, como mínimo, con 10 días de antelación e, igualmente, también antes de hacer ningún cambio sobre el registro.** Por tanto, debe ser acordado con la representación sindical.

5-Auditoría retributiva

Aquellas empresas que realicen un plan de igualdad de oportunidades (recordemos que están obligadas a ello todas las empresas de 50 o más trabajadoras y trabajadores) **deberán introducir en dicho plan una auditoría retributiva**.

La auditoría retributiva tendrá dos objetivos:

- **Comprobar que** el sistema retributivo de la empresa cumple con el **principio de igualdad.**
- **Concretar las medidas para evitar, corregir y prevenir** las dificultades y obstáculos que puedan producirse.

La auditoría retributiva comprenderá lo siguiente:

• **DIAGNÓSTICO:** sobre el sistema y situación retributiva de la empresa (deberán tomarse en cuenta el sistema retributivo y las oportunidades de promoción). Para ello, deberá realizarse lo siguiente

1. **Evaluación de puestos de trabajo** (según las condiciones y criterios que hemos comentado al principio).

2. T**ambién deberán tomarse en cuenta otros factores que pueden provocar diferencias salariales entre mujeres y hombres**, tales como las posibles deficiencias que puedan existir en el diseño o uso de las medidas de conciliación o corresponsabilidad. Por otra parte, también se tendrán en consideración los obstáculos que pueda haber para la promoción salarial o profesional, tales como las decisiones discrecionales de la empresa en torno a la movilidad o las necesidades de disponibilidad injustificadas.

• PLAN DE ACTUACIÓN: plan de actuación para hacer frente a la discriminación salarial. Este plan deberá incluir lo siguientes: Objetivos/ Acciones /cronograma/ responsable(s) de la implementación y seguimiento del plan sistema de seguimiento /sistema de implementación de mejoras, a partir de los resultados obtenidos

6-¿Cuándo tienen que ponerse en marcha?

La empresas que elaboren un plan de igualdad tendra que incluir una auditoria retributiva, como recoge el articulo 46.2.e) de la ley organica 3/2007 de 22 de marzo y que en el decreto 901/2020 concreta que para el 7 de marzo del 2022 las empresas con mas de 50 trabajadores/as tendran que elabora planes de igualda.

7-Negociación colectiva

La ley recuerda que, tal y como establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la negociación colectiva debe establecerse el sistema de clasificación profesional de las trabajadoras y trabajadores y que esto debe realizarse mediante criterios y sistemas carentes de discriminaciones por razón de sexo.

Por tanto, para ello, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán seguir los establecido por esta ley, tanto en lo referente a los principios de adecuación, totalidad y objetividad, así como en lo que concierne al principio que establece igual retribución a trabajos de igual valor, en los términos que ya se han expuesto.

8-Sanciones a las empresas

En el decreto se incluyen las sanciones que ya están en vigor a causa de discriminación por razón de sexo (Decreto Ley 5/2000), pero, además de esto, también establece que la no elaboración de registros y auditorías retributivas será objeto de sanción.

PROPUESTAS DE LAB:

Tras analizar el decreto y teniendo en cuenta las exigencias que la empresas deben cumplir desde el sindicato hacemos las siguientes propuesta siendo coherentes con el discurso y la practica que proponemos ante la brecha salarial existente.

Nos hemos centrado sobre todo en el diagnostico y el plan de actuación de la auditoría salarial Son propuestas que nosotras como delegadas intentaremos que se recojan en la auditoría que están obligada a hacer.

Diagnostico (Elementos a tener en cuenta a la hora de analizar el diagnostico)

1-Proponemos que se tome como referencia un salario 1400 €

LAB ha actualizado su propuesta de Salario Mínimo Interprofesional del País Vasco, proponemos que sean 1400 € en 2021. En este momento son muchos los convenios que están por debajo de esta cifra. A la hora de plantear el diagnostico intentaremos que contemplen esta posibilidad, de tal forma que la precariedad se pueda detectar.

2-Planteamos introducir en la valoración de puestos el factor de sostenibilidad de la vida:

En la valoración de puestos de trabajo para realizar el diagnostico propondremos que se tenga en cuenta un nuevo factor que denominamos como "Factor de sostenibilidad de la vida" definido como valorar los trabajos en función de la repercusión que tienen en la sostenibilidad de la vida (por ejemplo, cuidar personas tiene una repercusión positiva en la sostenibilidad de la vida, fabricar neumáticos, sin embargo, no aporta nada a este ámbito)

3-Reclamaremos que se tenga en cuenta la deuda patriarcal:

En esta evaluación plantearemos que se aplique un factor de corrección al que llamaremos deuda patriarcal. Las mujeres estamos cobrando menos, trabajando en peores condiciones, asumiendo involuntariamente los contratos parciales y temporales por ser mujeres; de la misma manera que los hombres están cobrando más y tienen mejores condiciones (en general y en comparación con las mujeres) por ser hombres.

Por esta razón decimos que existe una deuda patriarcal con las mujeres, porque nos hemos encargado, en mayor o menor medida, y han quedado a nuestro cargo todos los trabajos de cuidado y de sostenimiento de la vida realizados de manera gratuita y de los cuales se ha beneficiado el sistema capitalista y toda la sociedad en general. Esto ha supuesto una posición secundaria y subsidiaria en el mercado laboral por parte de la mujeres.

En el diagnostico pediremos que se tenga en cuenta a la hora de analizar las categorías, sus funciones y las personas que están en esos puestos de trabajo que condiciones laborales tienen sobre todo las que tienen relación directa con la conciliación y sus repercusiones.

Plan de actuación:

De cara al plan de actuación siguiendo la misma linea marcada en el diagnostico estas son las propuestas que hacemos.

1-Realizar **nuevas valoraciones de puestos de trabajo** desde una perspectiva no sexista. Desde una perspectiva de género que contemple la realidad y el contexto capitalista y heteropatriarcal en el que estamos para revalorizar, desde otra mirada, los puestos de trabajo y su valoración y clasificación en nuestra sociedad.

2- Plantear medidas para **saldar la deuda , siendo esta una medida transitoria** hasta que se reorganicen y se resuelvan de manera colectiva y entre toda la sociedad el actual injusto reparto de las tareas de cuidados.

La deuda patriarcal podrá devolverse de diferentes maneras y cada empresa tendra que analizar el modo más adecuado. Pero, en cualquier caso, tomaremos como referencia:

- el salario mínimo de 1.400€,
- la revisión de los complementos eliminando todo sesgo androcéntrico,
- el concepto de trabajo cualificado y no cualificado (analizar en función de qué se está haciendo esta división)
- identificación de trabajos iguales y de igual valor
- reasignación de niveles desde una perspectiva de género…

Son propuestas para la realización de la auditoría salarial que nos dara una foto real de las situación para poder detectar la brecha salarial y poner medidas para poder cambiar las situacion de muchas mujeres.

GLOSARIO:

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
Es un método de valoración que evalúa la importancia relativa de los puestos de trabajo de una empresa de un modo justo y sin discriminación y permite establecer esquemas de "igual remuneración por trabajos de igual valor"

MEDIA
Es la diferencia entre el promedio de la retribución de hombres y mujeres. Este cálculo pretende demostrar la diferencia entre la tasa media de pago por hora que reciben mujeres* y hombres.

MEDIANA
Muestra la diferencia entre los puntos medios de salario de hombres y mujeres. Es decir, compara el valor central de la distribución salarial de las mujeres con el valor central de la distribución salarial de los hombres.

La mediana ayudará a tener un conocimiento más en profundidad de la situación de la empresa en cuanto a retribuciones ya que la media aritmética se puede ver afectada por retribuciones altas y bajas que se salgan de lo normal dentro de la empresa. En cambio, con la mediana el retrato sería más certero al no ser tan sensible a estas variaciones".

TRABAJO DE IGUAL VALOR
El Estatuto de las Trabajadoras y Trabajadores en su artículo 28 reconoce de un modo claro el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

"El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes."

BRECHA SALARIAL
Segun la OIT (Organizacion Internacional del Trabajo) la brecha salarial es "Cuando el valor del trabajo de un hombre y una mujer es el mismo pero el sueldo no."

Técnicamente se define como la distancia en la retribución media (salario base más complementos) entre mujeres y hombres ocupado.

Para determinar si una remuneración es igual, es importante comparar todos los elementos retributivos. La retribución o remuneración incluiría, además del "salario base", otras remuneraciones o beneficios como son incrementos (primas, horas extras, méritos, rendimientos, etc.), pensiones, indemnizaciones, subsidios, prestaciones sociales, etc.

FACTOR DE SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA
Factor que propone añadir LAB para valorar los trabajos y empleos en función de su impacto en el sostenimiento de la vida.

DEUDA PATRIARCAL
Es la deuda histórica que se tiene con las mujeres, por su contribución gratuita en el mantenimiento de la vida, gracias a su trabajo en el hogar y de cuidados, el cual no ha sido visibilizado ni valorado por la sociedad patriarcal, pero que resulta imprescindible para el sostenimiento de la vida.

SALARIO MÍNIMO
El Salario Mínimo Interprofesional es la cuantía mínima retribuida que debe percibir cualquier persona trabajador por cuenta ajena.