

Planes de Igualdad en las empresas

**Guía de buenas
prácticas**

NO8DO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

UGT 
Andalucía
Sevilla

La Guía de Buenas Prácticas para el desarrollo de Planes de Igualdad en las empresas, es un conjunto de medidas recopiladas a lo largo de las diversas negociaciones de Planes de Igualdad, que pretenden servir de apoyo a empresas y organizaciones en la elaboración de dichos planes. Con esta breve guía práctica, pretendemos facilitar modelos de medidas asociadas a los diversos ejes de actuación desarrollados en el RD 901/2020.

Sirva esta pequeña guía como faro para las negociaciones, siempre manteniendo presente que las realidades de las diferentes empresas y organizaciones y sus diagnósticos de situación arrojan datos tan diversos que requieren de la puesta en marcha de objetivos y medidas “a medida”.

Por otro lado, la otra misión de esta guía es dar pequeños tips y/o consejos a la hora de negociar Planes de Igualdad que desarrollaremos en el segundo capítulo.

Finalmente anexamos un glosario de términos que nos servirá de ayuda en las negociaciones de Planes de Igualdad, así como recomendaciones para la implantación de lenguaje no sexista en entornos laborales.

Mediante la implantación de Planes de Igualdad, no solo velamos por fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino que fomentamos la retención y la atracción del talento femenino que hace que nuestras empresas y organizaciones se vean enriquecidas y sean competitivas en un mundo cada vez más diverso y competitivo.

La implantación de estos Planes de Igualdad es obligatoria para empresas de más de 50 personas trabajadoras (Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>).

No obstante, muchas empresas y organizaciones que no llegan a ese número de personas trabajadoras negocian Planes de Igualdad para poder acceder a licitaciones y conciertos con las administraciones públicas.

Hay que recalcar, que es de suma importancia el buen desarrollo de estos Planes de Igualdad para poder erradicar las desigualdades dentro de las empresas y poder mejorar la situación laboral de las mujeres. Sin olvidar que la promoción de la paridad repercute en la propia empresa al mejorar el ambiente de trabajo.

A continuación, se exponen las buenas prácticas detectadas implantadas en algunas empresas y que pueden ser de gran utilidad.

CONTENIDO DE LA GUÍA

CAPITULO I. BUENAS PRÁCTICAS EN LA ELECCIÓN DE MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA ----- **5**

CAPITULO II. BUENAS PRÁCTICAS EN LAS MESAS NEGOCIADORAS DE PLANES DE IGUALDAD ----- **29**

ANEXO. GUÍA DE LENGUAJE NO SEXISTA EN EL ÁMBITO LABORAL ----- **39**

Capítulo I. Buenas prácticas en la elección de medidas que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa

Vamos a usar como guía las materias que se analizan en los diagnósticos de situación conforme al RD 901/2020 de 13 de octubre, incorporando otras materias como lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral y violencia de género, materias que consideramos de suma importancia para avanzar en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito de las empresas y organizaciones.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

En determinados sectores de actividad, así como en puestos cualificados o de responsabilidad, las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a estos puestos de trabajo, incluso si su formación es superior, tienen más experiencia o mayor cualificación para el puesto ofertado. Con esta recopilación de medidas estándar, pretendemos dar orientación para facilitar el acceso de la mujer a estos puestos de trabajo.

- **Redactar y publicar las ofertas de empleo o promoción con perspectiva de género**, describiendo objetivamente el puesto de trabajo ofertado, utilizando lenguaje e imágenes inclusivas y no estereotipadas ni sesgadas.

- Utilización de **lenguaje no sexista ni discriminatorio** en la difusión, publicación y comunicación de las ofertas de empleo. Revisar periódicamente tanto los anuncios de vacantes de empleo como la comunicación interna de la empresa (incluido el manual del empleado/a).
- Incluir en las **solicitudes de empleo y en los formularios de la empresa únicamente información necesaria** y relevante para el puesto, sin entrar en cuestiones referentes al ámbito privado.
- Emplear **CV ciego** en los procesos de selección, es decir, que no figure datos que revelen el sexo de la persona. De esta manera se evita caer en prejuicios propios de cada sexo.
- Crear unas pautas específicas para las personas implicadas en los procesos de selección para que en las entrevistas sólo se tengan en cuenta **criterios objetivos de contratación, eliminando cualquier pregunta discriminatoria**. La formación en este tema al equipo de selección y RRHH es fundamental.
- **Formación** al equipo encargado de la selección en **sesgos inconscientes de género**.
- Debe haber **igual presencia de mujeres y hombres en los equipos de selección** de personal de las empresas.
- En caso de que el proceso de selección se externalice, habrá que **comunicar por escrito los criterios de la empresa** en cuanto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Si se solicitan candidaturas a empresas de selección de personal, pedir que se faciliten **candidaturas de ambos sexos**.
- Llevar un **registro en cada proceso de selección** mediante formato Excel desagregando las candidaturas por sexo, indicando número de CV por sexo, número de CV aceptados desagregado por sexo, número

de CV finalistas desagregados por sexo, CV personas candidatas que han sido contratadas desagregadas por sexo.

- Llevar un **registro en cada proceso de selección** mediante formato Excel desagregando las candidaturas por sexo, indicando número de CV por sexo, número de CV aceptados desagregado por sexo, número de CV finalistas desagregados por sexo, CV personas candidatas que han sido contratadas desagregadas por sexo.
- **Creación de manual** estandarizado sobre procesos de selección, recogiendo buenas prácticas, eliminación de sesgos inconscientes de género y preguntas prohibidas.
- **Información a toda la plantilla** sobre los puestos de libre designación, si los hubiera, e incorporarlos/as en dicho proceso de selección.
- **Establecer cuotas mínimas para la contratación de mujeres.** (en puestos de trabajo y sectores donde estén infrarrepresentadas).
- **Favorecer el acceso al empleo** a mujeres senior con conocimientos y habilidades, a mujeres que estén desempleadas y mujeres víctimas de violencia de género.
- Establecer **conciertos con asociaciones** que trabajen con víctimas de violencia de género o con mujeres en riesgo de exclusión social para facilitar su incorporación al mercado de trabajo.
- Apoyar y colaborar en **acciones de sensibilización en centros de formación profesional y universidades** para dar visibilidad a profesiones estereotipadas e infrarrepresentadas por la mujer.
- Cuando haya vacantes a tiempo completo en los centros de trabajo, **se dará prioridad a las personas trabajadoras con jornada parcial o fija discontinua del sexo más infrarrepresentado.**

- **Priorizar**, a igualdad de condiciones, **la contratación de las personas del sexo que se encuentra infrarrepresentado en cada puesto**. Establecer medidas de acción positiva enfocadas a conseguir una representación equilibrada de ambos sexos.
- **Especificar en las ofertas de empleo medidas antidiscriminatorias en caso de embarazo, lactancia, etc.**
- **Revisar con perspectiva de género** la descripción de los puestos de trabajo.
- **Hay que asegurar de que no existe ningún sesgo negativo** para las personas que opten a la vacante del puesto de trabajo por cuestión de sexo, edad, estado civil y/o número de hijas/os, utilizando exclusivamente criterios objetivos para la adecuación al puesto.
- En empresas u organizaciones donde tenga entrada de CV vía página web, **establecer un plug-in en caso de WordPress** para ocultar datos como sexo, edad, foto, nombre, datos relativos al sexo y la edad.
- Priorizar, a la hora de la contratación, la **conversión de contratos parciales** en contratos a jornada completa, frente a la contratación externa.
- **Informar a la Comisión de Seguimiento** de los procesos de selección y contratación.
- **Participación de la representación de las personas trabajadoras** en los procesos de selección y contratación para garantizar el cumplimiento de los criterios objetivos para la selección.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de personas trabajadoras debe ser adecuada a sus funciones y tareas asociadas al puesto de trabajo y debe hacerse de forma objetiva. Es una de las principales causas de la discriminación retributiva entre mujeres y hombres, por lo que es importante realizar una valoración objetiva de los puestos de trabajo para erradicar las posibles discriminaciones existentes.

El ir modificando en las negociaciones de los futuros Convenios Colectivos, las categorías y/o grupos profesionales por puestos de trabajo desde la perspectiva de género ayudaría a una correcta valoración retributiva sin sesgos asociados al sexo.

- **Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres** en todos los grupos profesionales o categorías, ocupaciones y en los puestos de mando de la Empresa.
- **Promover el acceso a la mujer a los puestos de responsabilidad** en las promociones que se pudieran producir de cara a reducir desigualdades dentro de la empresa. Para ello, en caso de similitud en los criterios objetivos de selección, se le dará prioridad al sexo menos representado.
- **Revisar el texto del Convenio Colectivo** para eliminar el lenguaje sexista en la clasificación profesional.
- **Definir objetivamente los puestos de trabajo** eliminando estereotipos de género y estableciendo los criterios específicos para la realización de las tareas exclusivamente asociadas al puesto de trabajo.
- **Desarrollar las categorías y/o grupos profesionales** a las tareas efectivamente realizadas.

- **Analizar** anualmente la **cuota de representación** desagregada por sexos en cada categoría o grupo profesional.
- **Fomentar la realización de tareas asignadas a uno u otro sexo** para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.
- **Establecer tribunal calificador** para los procesos de promoción donde puedan participar la representación de las personas trabajadoras, si las hubiere.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Se deben marcar unos objetivos mínimos de promoción del talento femenino en las empresas para reducir las desigualdades existentes, y por ello hay una serie de medidas que pueden ayudar a corregirlas. Por otro lado, el fomentar la transparencia tanto en procesos de selección como de promoción facilitan un mayor acceso del personal femenino a puestos de responsabilidad, usando siempre criterios objetivos para la obtención del puesto y ciñéndose solamente a los requerimientos que dicho puesto de trabajo requiere para su correcto desempeño.

- Para cubrir puestos vacantes, se **priorizará la promoción interna** frente a las contrataciones externas, incluido los posibles traslados de centros de trabajo, si los hubiere.
- **Realizar manual**, al igual que en los procesos de selección y contratación, para estandarizar dichos procesos de promoción, utilizando procedimientos objetivos, antidiscriminatorios y con perspectiva de género, usando los descriptivos de los puestos de trabajo como referente a la hora del cumplimiento de requisitos. De igual forma, se incluirá, en la medida de lo posible, a los puestos de libre designación, si los hubiere.

- Realizar **estudio desagregado por sexos** de las promociones internas de los últimos años.
- En igualdad de **condiciones de mérito y capacidad**, tendrá **preferencia el sexo menos representado** en el ascenso a aquellos puestos donde esté subrepresentado.
- **Revisar los sistemas de promoción** para eliminar las barreras que impiden el acceso de las mujeres a determinados puestos y categorías masculinizados.
- Garantizar en las **promociones internas** que las candidaturas de las personas con reducción de jornada con guarda legal serán tenidas en cuenta en condiciones de igualdad, haciendo hincapié en que la guarda legal no será un condicionante para la promoción.
- Garantizar que **las personas trabajadoras en situación de excedencia** por cuidado de hijas, hijos o de familiares, puedan participar en promociones y ascensos en igualdad de condiciones informándoles y facilitando su participación.
- **Informar a la comisión de seguimiento** de los procesos de promoción anual desagregado por sexo.

FORMACIÓN

La formación debe ser una herramienta básica para mejorar el desempeño profesional de la plantilla, por lo que teniendo en cuenta que la formación y la promoción van unidas de la mano, es clave que se trabaje para fomentar la formación de las mujeres principalmente en puestos de trabajo masculinizados. De esta forma se potencia la promoción de las mujeres en las empresas. Por ello, medidas como las que presentamos logran mejorar la

representatividad de las mujeres tanto en las empresas como en los puestos de mayor rango.

- **Creación de programas para detectar y eliminar** las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.
- Creación de **Plan anual de formación**. En caso de tener representación de las personas trabajadoras, consensuar dicho Plan Formativo con ellos y ellas.
- Establecer procedimientos de **recogida de necesidades** de formación de la plantilla.
- **Formación en acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Formación en acoso moral o acoso psicológico.**
- **Adaptar la formación a las diferentes modalidades de jornada laboral** para adaptar la formación a todos los horarios de trabajo existentes en la empresa.
- **Garantizar a las personas que por razones familiares están en situación de excedencia el derecho a solicitar su asistencia a las formaciones que faciliten su promoción interna.** Todo ello de manera voluntaria por parte de la persona trabajadora.
- **Facilitar formación online** para las personas que no puedan asistir de forma presencial por motivos familiares.
- **Promover acciones positivas** en las actividades de formación dentro de la empresa, por ejemplo, favoreciendo las acciones formativas a aquellas personas que se reincorporen de una baja por nacimiento o excedencia por cuidados de menores o personas dependientes.

- Dar **prioridad de formación** durante el primer año de reincorporación, a las personas que se hubiesen incorporado al trabajo, procedentes de permisos de maternidad o paternidad, excedencias por guarda legal, cuidado de hijas e hijos y cuidados a personas dependientes.
- **Incluir la perspectiva de género** en los contenidos de los módulos formativos.
- **Garantizar que el 50%** de las plazas para formación a aspirantes a personal directivo sean para mujeres.
- **Realizar cursos de sensibilización obligatorios a toda la plantilla** sobre la importancia del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- **Formar a todo el personal de nueva incorporación** sobre los principios de igualdad de la empresa, el Plan de Igualdad y el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, dentro de la jornada laboral.
- **Evitar la formación fuera de la jornada laboral**, al ser tiempo efectivo de trabajo, o en caso de imposibilidad, establecer mecanismos de devolución del tiempo.
- Establecer **medidas de acompañamiento y cuidado de hijas e hijos** durante el tiempo de la formación si se realiza fuera del horario laboral.
- Establecer un mecanismo para **recopilar de forma anual**, la formación y nivel de estudios de la plantilla desagregadas por sexo.
- **Informar a la Comisión de Seguimiento** sobre el Plan de Formación y aportar datos desagregado por sexo.

- **Creación de Comisión de Formación**, en caso de poseer representación de las personas trabajadoras para que, de forma conjunta, se establezca el itinerario formativo.

CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES CONFORME AL RD 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

Las condiciones de trabajo en una empresa, puede suponer un hándicap a la hora de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los tipos de contrato más precarios en las empresas suelen ser atribuidos a mujeres. La ordenación del tiempo de trabajo pese a ser un mal general en muchas empresas y organizaciones, afectan negativamente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como una merma en la productividad en el tejido empresarial.

Fórmulas como la desconexión digital y el teletrabajo son medidas a tener en cuenta para mejorar el clima laboral, la conciliación y la salud de las personas trabajadoras, recayendo de forma positiva, en última instancia en la productividad.

Los análisis de la auditoría salarial nos dan información sobre el principio de retribución por trabajos de igual valor descrito en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo básico y manteniéndose en línea con el principio rector del artículo 14 de la Constitución Española.

- Realizar **encuestas periódicas** a las personas trabajadoras para identificar las necesidades de la plantilla: jornadas intensivas, facilidades de conciliación, adaptaciones de la jornada laboral.
- **Implantar la jornada intensiva** siempre que sea posible.
- Establecer **turnos de trabajo adaptados a las escuelas infantiles**.

- **Evitar los turnos partidos**, fomentando la aplicación de turnos continuos.
- Creación de **manual sobre desconexión digital**.
- Facilitar o establecer procedimientos para **fomentar el teletrabajo**, en aquellos puestos de trabajo donde sea posible.
- Adoptar otras formas de **flexibilización de jornada laboral** como las siguientes: trabajo a tiempo parcial, semana laboral comprimida, jornada laboral reducida, etc.
- **Informar a la Comisión de Seguimiento** sobre las causas de las bajas y suspensiones de contrato de forma anual.
- **Facilitar la movilidad geográfica** a personas con familiares ascendientes o descendientes de primer grado para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.
- Llevar un **registro de las excedencias** y los motivos de su petición desagregados por sexo e informar a la Comisión de Seguimiento, así como a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera.
- **Informar** a la representación legal de las personas trabajadoras de las **peticiones de movilidad geográfica**, para llevar el seguimiento y correcta aplicación de los criterios objetivos de concesión.
- Llevar un **seguimiento de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo** desagregada por sexo e informar a la Comisión de Seguimiento, así como a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera.

- **Llevar un registro de las Inaplicaciones de Convenio** conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores e informar a la representación de las personas trabajadoras, si la hubiere, así como a la Comisión de Seguimiento.
- **Revisión de la valoración de puestos de trabajo** desde la perspectiva de género cada vez que se incluya un nuevo puesto de trabajo.
- Proponer **medidas para la reducción de la brecha salarial** derivada de la auditoría retributiva, acordando un porcentaje de reducción.
- **Actualización de la auditoría** en caso de nuevas valoraciones de puesto de trabajo, cuando en el seno de la Comisión de Seguimiento se determine.
- **Modificación en los convenios colectivos** de las categorías o grupos profesionales por los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- La **dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario** cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, las personas trabajadoras se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas.

RETRIBUCIONES

El punto culminante de la discriminación lo encontramos en los sistemas de retribuciones de las empresas. Una vez analizado el registro retributivo de las empresas encontramos que en la mayoría de las empresas hay una brecha salarial entre mujeres y hombres. Hay una serie de medidas que pueden acortar esta brecha hasta eliminarla.

- **Analizar la estructura salarial** de las diferentes áreas y grupos profesionales. En este análisis se debe comparar el salario de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, los puestos de valor considerados equivalentes o que realizan trabajos que se valoran con el mismo criterio,
- **Realizar estudio**, por grupos profesionales, sexo y antigüedad, para analizar los **motivos de las diferencias retributivas** analizadas en la estructura salarial e implantar medidas para eliminar aquellas que se deban a motivos de discriminación por cuestión de sexo. En este estudio hay que tener en cuenta, no sólo el salario base, sino también los complementos, beneficios sociales, pluses, retribuciones en especie, etc.
- **Analizar y comparar los puestos** que están ocupados por mujeres y hombres en cuanto a salarios, desempeño de funciones etc.
- Aplicar una **política salarial objetiva** y que eviten las discriminaciones de género en las retribuciones, estableciendo un sistema retributivo en función de la valoración de puestos de trabajo y la clasificación profesional, con independencia de las personas que los ocupan.

- **Homogeneizar las políticas retributivas y estructura salariales**, fomentando la equidad interna, tratando de eliminar cualquier tipo de sesgo en base a género dando solución a los problemas detectados en la auditoría retributiva.
- Establecer como medida de acción positiva, **incrementos salariales periódicos para eliminar las discriminaciones salariales detectadas**.
- **Utilizar la misma denominación** para los trabajos que tengan igual valor realizados por mujeres y por hombres.
- **Impulsar medidas para la retribución de la nocturnidad y las guardias que se hayan dejado de percibir durante el embarazo y lactancia** con motivo de riesgo para la salud de la mujer embarazada o lactante (determinado por el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa).
- Garantizar que se tienen en cuenta como **trabajados los periodos de las licencias de maternidad, paternidad y lactancia**, así como **no desfavorecer a las personas que tienen una reducción de jornada por cuidados** en el caso de las retribuciones variables.
- **Revisión** de los conceptos salariales y percepciones extrasalariales.
- Para **garantizar el principio de transparencia**, estos conceptos han de ser definidos y determinados sus mecanismos de obtención, así como publicados y visibles para toda la plantilla.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las políticas de conciliación deben ir encaminadas, no solo a la mejora del ejercicio y uso de los permisos retribuidos por parte de las mujeres, sino a fomentar la corresponsabilidad en el ámbito laboral como parte de la responsabilidad social de las empresas.

Con los Planes de Igualdad, hemos de mejorar la política de conciliación y corresponsabilidad que tengamos en los convenios colectivos en la medida de lo posible.

- Elaborar una **guía sobre derechos y medidas de conciliación** previstas en la legislación y las que la empresa disponga que superen la legislación vigente y difundirla a toda la plantilla.
- Establecer un **tiempo de trabajo flexible** para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
- **Establecimiento del trabajo por objetivos** y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, dando autonomía a la persona trabajadora para organizar el tiempo de trabajo.
- Estipular **los períodos vacacionales coincidentes con las vacaciones escolares**.
- Dar **preferencia en la elección de turnos de trabajo y períodos de vacaciones** a quienes tengan responsabilidades familiares.
- **Evitar las reuniones fuera del horario de trabajo** y en caso de que sea imposible, habrá que avisar con la debida antelación para garantizar la conciliación de las personas afectadas.

- Se priorizará el uso de la **videoconferencia** para reducir la necesidad de viajes de trabajo, evitando los desplazamientos con pernocta y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.
- Posibilidad de **flexibilizar el uso de los días de permiso** regulados en el Convenio.
- 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 de la vida familiar y laboral.
- **Licencias no retribuidas** de hasta 2 meses al año:
 - a. Adopción en el extranjero.
 - b. Técnicas de reproducción asistida
 - c. Hospitalización prolongada o enfermedad grave de familiar hasta primer grado de consanguinidad y afinidad.
- **Licencias no retribuidas** para el personal de más de dos años de antigüedad:
 - a. Para estudios reglados
 - b. Por asuntos personales urgentes.
- **Ampliar en 1 año** el límite legal de la excedencia por cuidados de menores y de personas dependientes.
- **Excedencia de hasta 4 meses** por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.
- **Bolsa de horas médicas** para acompañamiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.

- **Permiso retribuido para visitas médicas** de las personas trabajadoras por el tiempo indispensable, siempre que se justifique debidamente.
- Siempre que sea posible, destinar una **sala de la empresa que funcione a modo de guardería** con personal especializado, en verano y épocas de vacaciones escolares.
- Posibilidad de **unir las vacaciones del año en curso en su totalidad, las vacaciones pendientes si las hubiera, la lactancia acumulada si así lo solicita la trabajadora y a la baja por maternidad.**
- Establecer **ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.**
- **Establecer ayudas para gastos de guardería y/o escolarización.**
- **Designar y formar** a una persona para que, entre las funciones de su puesto, se encargue de la gestión relativa a los temas de conciliación para atender a las responsabilidades familiares del personal de la empresa.
- Ampliar la **reducción de jornada por guarda legal a menores de 14 años.**
- Implementar **medidas de flexibilidad horaria** que permitan disminuir, en determinados periodos y para causas estrictamente de conciliación debidamente acreditadas, la jornada semanal de trabajo recuperándose ese tiempo en las semanas siguientes.
- **Permiso retribuido recuperable** para asistencia a centros veterinarios por enfermedad grave de mascotas que pongan en peligro la vida de éstas, debidamente justificado por justificante veterinario.

- **Preferencia** de las personas trabajadoras con hijos/as menores que, por sus circunstancias personales deban **disfrutar las vacaciones** en una fecha determinada por estar así fijado en una **resolución judicial** que deberá acreditar fehacientemente.
- **Mejora en los traslados de domicilio habitual**, en el caso de que se establezca el día mínimo.
- Recoger **datos estadísticos desagregados por sexo**, nivel jerárquico y tipo de contrato de los **diferentes permisos**, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de seguimiento.
- Establecer la **posibilidad de una excedencia**, con **derecho a reserva** del puesto de trabajo de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de **adopción internacional**.
- **Extender los derechos de conciliación** a las parejas de hecho debidamente registradas, incluyendo los mismos días de permiso retribuido que se dan por matrimonio.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Esta materia suele trabajarse en los Planes de Igualdad de forma transversal en todas las materias, ya que la infrarrepresentación femenina tiene impactos directos de las políticas de selección y contratación, de promoción y formación, así como en las políticas de conciliación y corresponsabilidad. No obstante, detallamos algunas propuestas:

- **Garantizar el acceso de las mujeres a puestos masculinizados** fomentando la estandarización de procesos de selección y favoreciendo la incorporación femenina en puestos masculinizados, mediante medidas de acción positiva.
- **Fomentar la conversión de contratos a tiempo parcial** en contratos a tiempo completo como medida de acción positiva en el colectivo de mujeres.
- **Medidas de acción positiva** que garanticen cuotas de equilibrio tanto en los procesos de promoción vertical, como horizontal y salarial.
- **Formación en liderazgo** para aquellas mujeres, que deseen promocionar o cambiar de puestos de trabajo mejor remunerados.
- **Análisis periódico y regular de las políticas de personal**, con el fin de detectar barreras que dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El establecimiento de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, más allá de su obligatoriedad en todo tipo de empresas u organizaciones independientemente tengan obligación o no de tener Planes de Igualdad, son un mecanismo eficaz de prevención, sensibilización y actuación para prevenir y erradicar este tipo de conductas.

Más allá de la creación de dicho protocolo, en los Planes de Igualdad y en los acuerdos de negociación colectiva, debemos de proponer medidas encaminadas a su publicidad y formación en estas materias.

El acoso en el ámbito digital, a raíz de la Ley 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, pasa a tener una presencia importante

en dichos protocolos, por lo que su conocimiento y políticas de prevención y erradicación, han de venir recogidas en dichos protocolos.

Detallamos algunas propuestas:

- Poner en marcha **campañas de sensibilización** de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de cursos de formación y con la participación de la representación de las personas trabajadoras.
- Sensibilizar y **formar a todo el personal** sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente del sexo de la persona trabajadora.
- Elaborar un **protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.**
- Implicar a las personas responsables dentro de la empresa en la **detección del acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Formación específica a la Comisión Instructora** en acoso sexual y por razón de sexo, haciendo hincapié en las conductas delictivas de acoso sexual y por razón de sexo.
- Incluir en la **formación de acogida de la Empresa**, publicidad y formación en acoso sexual y por razón de sexo, de forma paralela a la formación en prevención de riesgos laborales.
- Incluir la **perspectiva de género** en las evaluaciones de **riesgos psicosociales.**
- **Difusión** del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a terceros (incluidas empresas colaboradoras).
- **Información** a la representación de las personas trabajadoras, así como a la Comisión de Seguimiento y la personas que intervengan en

la Prevención de Riesgos Laborales de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que se den en el entorno laboral.

- **Publicación** en espacios públicos de la Empresa de su compromiso con la **tolerancia cero** ante este tipo de conductas.

SALUD LABORAL

Aunque en muchos Planes de Igualdad, esta materia se engloba en condiciones de trabajo, debemos, en la medida de lo posible, darle una identidad aparte dada la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales en materia de Igualdad. Debemos de trabajar en medidas tales como:

- **Evaluaciones de riesgos laborales desde la perspectiva de género** en base a los criterios establecidos del ITSS, incluidas las evaluaciones de puestos de trabajo.
- Evaluaciones de **riesgos psicosociales desde la perspectiva de género**.
- **Creación de protocolos** específicos ante el **embarazo y la lactancia natural**.
- **En el caso de usar uniformidad en la empresa**, que ésta sea escogida en función del sexo y respetando el embarazo y la lactancia natural.
- **Negociación** con la representación de las personas trabajadoras de **protocolos de acoso moral** o mobbing.
- **Negociación** con la representación de las personas trabajadoras de **protocolos de violencia externa en el lugar de trabajo**.
- **Incorporar el género como medida de análisis** de tal forma que recoja los riesgos de forma diferencia por sexo asociado a la actividad

y puestos de trabajo, así como las medidas de protección diferenciadas por sexo.

- Considerar como **accidente laboral** las bajas tomadas a consecuencia de **sufrir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**.
- **Revisión y/o actualización de las políticas preventivas** para dotarles de perspectiva de género.
- **Revisión y/o actualización de las políticas preventivas** en caso de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
- **Evaluaciones de puestos de trabajo desde la perspectiva de género** en caso de embarazo y/o lactancia natural.
- **Posibilidad de teletrabajo** para aquellas personas en estado de embarazo y/o lactancia.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Más allá de la lacra social y la actuación de los poderes públicos y la sociedad en su conjunto, las empresas y organizaciones deben promover políticas que blinden, protejan, sensibilicen y mejoren las situaciones a las que las víctimas de violencia de género se encuentran y que afectan e inciden directamente en su ámbito laboral.

Desde los propios Planes de Igualdad deben de recogerse medidas que minimicen el impacto en el ámbito laboral de las víctimas de violencia de género, así como facilitarles medidas de conciliación.

Más allá de la modificación del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores por el RDL 1/1995 de 24 de marzo y de la L.O 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las empresas deberían establecer medidas dentro de su negociación colectiva para facilitar la conciliación de estas personas.

Por ello proponemos que se establezcan medidas tales como:

- Creación de un **Protocolo específico de violencia de género** donde se recojan todas las medidas a las que estas personas tengan derecho no solo a nivel laboral, sino de Seguridad Social.
- **Difusión y sensibilización** a toda la plantilla sobre la existencia de dicho Protocolo.
- En caso de no establecer Protocolo específico, **recoger y difundir las medidas** a las que las personas víctimas de violencia de género tienen derecho en base al artículo 21 de la L.O 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- **Facilitar medidas de conciliación** a las personas víctimas de violencia de género como la flexibilidad de entrada y salida del trabajo, así como fórmulas de teletrabajo y adaptaciones de jornada, mejorando las que recoja la propia ley.
- En el **caso de excedencia** con reserva de puesto de trabajo conforme al artículo 21 de la citada ley, la víctima seguirá teniendo a los Planes de Formación y a los Planes de Promoción.
- Tras una baja laboral o excedencia, se habrá de **garantizar formación de reciclaje** para incorporarse a su puesto de trabajo.
- **Extensión a doce meses** con reserva de puesto de trabajo la movilidad geográfica y/o funcional descrita en el artículo 40 punto 4 del Estatuto de los Trabajadores.

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

La sensibilización y difusión tanto del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como el Plan de Igualdad son mecanismos eficaces para implantar la igualdad efectiva en la plantilla de las empresas y organizaciones, pero el uso del lenguaje e imágenes en el día a día de las

empresas determinan en cierto modo, la forma en la que nos comunicamos en nuestras empresas y por ello se ha de tener especial cuidado en el uso del lenguaje no sexista y la publicación de imágenes libres de sesgos, etc. Por ello en los Planes de Igualdad se deben de establecer medidas tales como:

- Formar a todo el personal de la empresa en la **utilización de lenguaje no sexista** ni discriminatorio y hacer campañas de sensibilización.
- **Analizar el lenguaje verbal, escrito y visual** en la documentación de la empresa tanto interna como externa y la utilizada en las ofertas de empleo.
- Elaborar un **manual de buenas prácticas en la utilización del lenguaje en el entorno laboral**. (Se incluye guía del lenguaje no sexista en el entorno laboral en el anexo de esta guía)
- **Uso de imágenes no sexistas** para la publicación de noticias, formación, publicidad externa, etc.
- **Publicación y difusión** del Plan de Igualdad a toda la plantilla.
- **Publicación y difusión** del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo a toda la plantilla.
- Realizar **campañas de difusión** en días señalados como el 25N, 22F, 11F, 8M.
- Realizar **acciones de comunicación específicas** que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en (indica empresa u organización) mediante entrevistas, vlog, etc.

Capítulo II. Buenas prácticas en las mesas negociadoras de Planes de Igualdad

En este capítulo hemos querido compartir aquellas prácticas que a lo largo de los años participando en procesos de negociación colectiva y en concreto, en negociaciones de Planes de Igualdad, hemos ido adquiriendo y nos ha facilitado nuestro trabajo.

Vamos a dividir las prácticas dependiendo del proceso en el que estemos en ese momento. Lo dividiremos en 6 apartados que serán los siguientes:

- Constitución Mesa Negociadora
- Reglamento funcionamiento de la Mesa Negociadora
- Informe diagnóstico
- Elaboración del Plan de Igualdad
- Firma del Plan de Igualdad
- Seguimiento

CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

Más allá de lo descrito en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, es importante tener en cuenta ciertos aspectos:

- Cuando se vaya a constituir la Comisión, es muy importante designar personas sustitutas para que, en caso de ausencia, vacancia, dimisión o finalización de cargo puedan ocupar el lugar de la persona integrante de dicha Comisión.
- En empresas que tengan RLPT (en adelante, representación legal de las personas trabajadoras) es importante que, junto a la información que la empresa haga sobre el inicio de las negociaciones, la parte social haga lo mismo y así active la posibilidad de participación de la plantilla en todo el proceso de negociación.
- En el caso de las empresas que no tengan RLPT de igual forma es importante implicar a la plantilla de forma activa.
- El cálculo de la representatividad de la parte social viene regulado en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el acta de Constitución es muy importante no poner datos sensibles tales como el DNI/NIF/tarjeta de residencia/pasaporte ya que vulnera el RGPD y posteriormente en el depósito del Plan de Igualdad en el REGCON, puede ser motivo de requerimiento por parte de la acción inspectora. Tan solo poner nombre, apellidos y cargo en la empresa u organización, sindicato, etc.
- Las empresas han de contactar con la parte social en un plazo máximo de 10 días. En caso de no poder acudir en el plazo establecido, es importante contestar en el tiempo indicado por la Ley, y en caso de no poder acudir en ese momento, promover una nueva fecha.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Existen diversos modelos de reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, pero es fundamental, que todos recojan lo expuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad.

No obstante, a la hora de redactar el reglamento de funcionamiento es importante tener en cuenta lo siguiente:

- El reglamento de funcionamiento solo tiene vigencia mientras se negocia el Plan de Igualdad. Tras la aprobación y publicación se ha de crear un nuevo reglamento (que puede venir incluido en el texto del Plan de Igualdad en el apartado de seguimiento) de la Comisión de Seguimiento.
- La periodicidad de las reuniones ha de venir detallada al igual que la metodología de convocatoria.
- En el apartado de actas (que debe de venir recogido) se ha de indicar:
 1. Quién la va a realizar
 2. Tiempo con el que se ha de enviar para su revisión y/o aportaciones.
 3. Se ha de indicar que han de contener manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- Las materias por tratar han de venir detalladas ya que, más allá de las indicadas como obligatorias en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad, materias como salud laboral, violencia de género y comunicación y lenguaje no sexista, son muy importantes a la hora de abordar la igualdad

efectiva entre mujeres y hombres con perspectiva de transversalidad.

- En muchos reglamentos de funcionamiento, también se habla sobre el crédito sindical usado para la asistencia a reuniones del Plan de Igualdad, igualando estas reuniones a las propias de negociación colectiva.
- Indicar siempre el tiempo con el que se tiene que compartir la información que se vaya a tratar en la reunión posterior, para poder trabajar la documentación. Se aconseja un período mínimo de 7 a 10 días.
- Indicar siempre las vías de resolución de conflictos dependiendo del ámbito de la negociación.
- De igual forma, a la hora de detallar las personas asistentes, poner solo nombre, apellidos y organización para evitar vulnerar la RGPD (Reglamento General de Protección de Datos).
- Dejar siempre una vía abierta en un último apartado final sobre modificación del reglamento.
- No se debe firmar documentos de confidencialidad ya que el propio deber de sigilo por la parte social viene recogido en LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

INFORME DIAGNÓSTICO

La elaboración y negociación del Informe Diagnóstico suele ser la etapa que más suele dilatarse en el tiempo por la cantidad de información que se ha de trabajar. Este informe nos facilita el tener una “foto” del estado en materia de igualdad de la empresa u organización.

Es muy importante que este informe se elabore bajo el principio de buena fe, participando activamente todas las partes que conforman la Comisión Negociadora.

No obstante, os facilitamos propuestas de cosas importantes a tener en cuenta en el seno de la elaboración y negociación del informe diagnóstico:

- Aunque no es obligatorio, realizar una encuesta a la plantilla para analizar la percepción de ésta en materia de igualdad, nos aporta:
 1. Implicar de forma activa a la plantilla en la elaboración y negociación del Plan de Igualdad.
 2. Recoger información, que, de otro modo, no se podría obtener ya que está basado en criterios de percepción y nos puede servir como base de análisis de clima laboral en materia de igualdad.
- Indicar siempre la fecha en que se recogen los datos y el periodo de estudio. Se aconseja recoger periodos anuales, bien naturales o bien de enero a diciembre.
- Para la realización de la auditoría retributiva, la Empresa ha de informar con 10 de antelación a la parte social, de la metodología usada para elaborarla. Ojo, solo informar.
- Para la elaboración del Informe Diagnóstico se ha de tener como base el Anexo 1 del RD 901/2020, de 13 de octubre por el que regulan los Planes de Igualdad. No obstante, las diferentes federaciones tienen modelos de petición de datos para el diagnóstico.
- Se ha de recoger la metodología de análisis del informe, así como la documentación que se vaya a usar, guías, encuestas, modelos de IRPF, etc.
- Se ha de detallar los índices analizados en cada una de las materias. Adjuntamos el detalle de algunos de ellos. Tanto el índice de distribución, como el de concentración y brecha son muy valiosos para analizar datos estadísticos.

- Visualmente, tras cada materia a analizar, realizar un resumen sobre los puntos fuertes y las áreas de mejora, facilita luego realizar el resumen del Informe Diagnóstico que tendrá que ir incorporado en el documento del Plan de Igualdad.
- Aportar en el informe diagnóstico un organigrama desagregado por sexo de toda la plantilla es una manera muy visual de ver la infrarrepresentación femenina tanto a nivel de grupos o categorías profesionales como la infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad.

- **Índice de distribución:** porcentaje de cálculo horizontal que indica la distribución de mujeres y hombres en la empresa.
%mujeres/ total plantilla %hombres/total plantilla
- **Índice de concentración:** porcentaje de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres sobre sí mismas y la de los hombres, sobre sí mismos.
%mujeres/total mujeres %hombres/total hombres
- **Índice de brecha:** diferencia entre los porcentajes de mujeres y los porcentajes de hombres. Si el signo es negativo, la tasa está a favor de los hombres, y si es positivo, a favor de las mujeres.
- **Índice de feminización:** relación entre el número de mujeres y el número de hombres. Si el índice es menor de 1, tenemos infrarrepresentación femenina, y si está por encima de 1, está feminizada.

- Se ha de analizar datos tanto cuantitativos como cualitativos. Análisis desde la perspectiva de género de manuales, ofertas de empleo, lenguaje de las comunicaciones, procedimientos etc, es fundamental en el informe diagnóstico.
- Indicar las personas que han participado en el Informe Diagnóstico.

- En muchas ocasiones, las empresas y/o organizaciones contratan consultoras para elaborar el Plan de Igualdad. Estas personas asisten con voz, pero sin voto, al ser personas asesoras, por lo que la última palabra de cómo se elabora el diagnóstico la tiene las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Siempre ha de redactarse un acta donde se apruebe el informe del diagnóstico.

ELABORACIÓN PLAN DE IGUALDAD

La estructura del Plan de Igualdad viene determinada por el propio RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad. No obstante, hay una serie de cuestiones que hay que tener en cuenta en dichos Planes no tanto en estructura como en contenido obligatorio. Aportamos algunas propuestas:

- La estructura del Plan de Igualdad es importante de cara a hacer un uso ágil del mismo, así como facilitar a la labor inspectora su aprobación.
- Aportamos a modo de sugerencia la siguiente estructura:
 - Introducción y marco legal
 - Compromiso empresarial
 - Determinación de las partes que lo conciertan
 - Estructura del propio Plan
 - Definiciones
- Siempre ha de venir en el documento del Plan de Igualdad el ámbito personal y territorial, así como la vigencia del Plan (recomendable después de lo indicado arriba, en el punto anterior). El periodo máximo de validez del Plan no puede superar los 4 años. No obstante, muchas empresas dan por hecho que ése es el único periodo de validez

y no es así. Puede acordarse un periodo menor de 4 años, nunca mayor. Si el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo se negocia en empresas con obligación de tener Planes de Igualdad, tendrá la misma vigencia que el propio Plan de Igualdad.

- En caso de que se tenga que negociar un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, sin tener obligación de tener Plan de Igualdad, se recomienda negociar con la RLPT su vigencia, siendo recomendable 4 años.
- Siempre ha de contener un resumen del Informe Diagnóstico, para así dar pie a desarrollar los objetivos generales del Plan.
- Una vez establecidos los objetivos generales, es importante desarrollar los objetivos específicos y las medidas asociadas.
- Para facilitar la tarea de calendarizar la implantación de medidas, así como su seguimiento, recomendamos asociar un código numérico a cada medida.
- Cada medida ha de venir enmarcada con una descripción de la medida, indicadores, personas y/o departamentos que van a poner en marcha la medida y van a realizarla, recursos humanos y económicos para la realización de la medida.
- Fecha de realización o ejecución de la medida. Es fundamental ser lo más concretos/as posibles a la hora de detallar la fecha.
- Aconsejamos poner las medidas con todo lo indicado anteriormente en formato de cuadros para facilitar su visualización.
- Tras la elaboración de los cuadros de medidas por materias analizadas, aconsejamos que se ponga un cuadro al final, a modo de resumen, con el número de las medidas y su fecha de ejecución de manera visual.

SEGUIMIENTO

Este apartado dentro del documento del Plan de Igualdad cobra mucha importancia ya que para que los Planes de Igualdad funcionen, ha de llevarse un seguimiento de las medidas, para ver su impacto, adecuación a la situación y posibles modificaciones a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad. Aportamos sugerencias en relación con este apartado:

- Es fundamental disponer de un apartado de seguimiento y evaluación donde establezcamos la Comisión de Seguimiento, sus miembros y reglamento de funcionamiento. Esta comisión no tiene por qué estar integrada por las mismas personas que las que participaron en la elaboración del Plan de Igualdad, pero se recomienda que sí lo sean, por el grado de conocimiento del propio Plan.
- Asimismo, establecer un calendario de seguimiento de todas y cada una de las medidas y fichas de seguimiento y ejecución de las medidas.

Finalmente se ha de indicar el procedimiento de modificación, sistema de resolución de conflictos y registro del Plan de Igualdad.

- Indicar en el propio documento la designación del responsable de Igualdad, persona que velará, junto con la Comisión de Seguimiento de la correcta implantación del Plan y recogerá las propuestas, inquietudes o incidencias relacionadas con la implantación de éste. Asimismo, servirá como enlace de comunicación entre la plantilla y la empresa en relación con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los centros de trabajo. Se recomienda sea designada/o por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Finalmente se elaborará un acta de aprobación del Plan de Igualdad, así como un documento donde se designe a la persona que va a realizar el registro del Plan de Igualdad en REGCON.

ANEXO

GUÍA DE LENGUAJE NO

SEXISTA EN EL ÁMBITO

LABORAL

A través del lenguaje verbal, escrito y visual las personas podemos expresarnos. En el ámbito laboral, la comunicación es una herramienta fundamental para poder trabajar: las ofertas de empleo, procesos de selección, la publicidad corporativa, los correos internos, los informes, las reuniones de trabajo, los portales de las personas trabajadoras (que suelen llamarse portal del empleado), las relaciones interpersonales entre la plantilla, etc.

Por lo tanto, es de gran importancia el uso tanto del lenguaje como de todo el sistema de comunicación de la empresa para poder abordar de lleno una Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

El objetivo debe ser que el lenguaje represente igualitariamente la realidad de las empresas y no se invisibilice el papel de la mujer dentro de ellas y para ello la comunicación debe eliminar expresiones sexistas.

La ley de igualdad recoge esa necesidad del lenguaje en las referencias normativas que se extraen del **Boletín nº 54 “igualdad en la Empresa”**, dedicado a la “comunicación incluyente y no sexista en las empresas”.

Las posibilidades de expresarnos a través de la lengua son muy amplias, y a través del lenguaje escrito, oral y visual. Por eso es muy importante poder escoger las palabras, expresiones y matices de forma adecuada y evitar caer en desigualdades o discriminaciones en el ámbito laboral.

Pero lo primero que hay que hacer es tener claro cuáles son estos dos conceptos básicos:

1. **El lenguaje sexista** se refiere a las expresiones que invisibilizan a las mujeres y que puede provocar su infravaloración y discriminación. Esto se produce principalmente cuando se utiliza el masculino como genérico. Hay que decir a este respecto que el uso abusivo del masculino genérico tiene más que ver con la tradición que con la clara

idea de infravalorar a las mujeres, pero claramente produce un efecto indeseado.

2. **El lenguaje incluyente**, en contraposición, tiene en cuenta la realidad tal y como es. Permite que tanto mujeres como hombres sean visibles y se refleje una presencia equilibrada de ambos.

Las consecuencias directas de un lenguaje sexista es la discriminación o degradación de las personas de uno u otro sexo, si bien es cierto que esto se produce mayoritariamente con las mujeres.

- Se **invisibiliza** a las trabajadoras usando de forma general el genérico. Es una práctica habitual hablar de trabajadores, directores, etc.
- Las **subordina**, debido al uso del masculino siempre en primer lugar (los trabajadores y trabajadoras), dándole mayor importancia al hombre.
- El **trato a las mujeres es más coloquial y de menor respeto** que cuando se habla de los hombres. Es habitual decir el señor González, asistente de Ana García
- Las **categorías profesionales** se asignan a uno u otro sexo dependiendo de la relevancia de la categoría o profesión. Se habla de médicos y enfermeras aun habiendo médicas y enfermeros, por ejemplo.

Por lo tanto, el objetivo de esta guía es **visibilizar los errores de lenguaje** dentro del entorno laboral y ayudar a que **el lenguaje represente más igualitariamente la realidad de las plantillas**, favoreciendo de esta manera la visibilización de las mujeres y promoviendo la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Antes de entrar en materia sobre la aplicación práctica en el uso del lenguaje no sexista, es imprescindible tener conocimiento de diferentes términos que

pueden ayudar a entender las situaciones de discriminación que ocurren en el día a día en las empresas, de esta forma resultará más fácil posicionarnos frente a todo tipo de discriminaciones sexistas y violencia de género en los centros de trabajo.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Análisis de género.

Es un ejercicio de valoración para comprender las diferencias y similitudes entre mujeres y hombres en relación con sus vivencias, sus conocimientos, sus condiciones, sus necesidades, su acceso a los recursos y su control sobre los mismos, así como su acceso a las ventajas en materia de desarrollo y a los poderes decisorios. Es un paso crucial hacia la planificación y la elaboración de programas con perspectiva de género y transformadores en materia de género. (Unesco, educación 2030)

Acciones positivas

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes, denominada a veces “discriminación positiva”. (Comisión de evaluación de impacto de género en los presupuestos de la Junta de Andalucía)

Acoso sexual.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 7.1)

Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 7.2)

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad. (Estudios de la Mujer. Blog de Anarella Vélez)

Brecha de género

Hace referencia a cualquier disparidad entre la situación de niños y niñas, hombres y mujeres. Puede ser en términos de conocimientos, actitudes o comportamientos. Las brechas de género se pueden atribuir a diferencias en términos de perspectivas, preferencias económicas y sociales, vivencias y autonomía. Están influenciadas por factores como la edad, la clase y estatus social y la religión. El análisis de género revela las brechas de género. (Unesco, educación 2030)

Brecha digital de género

Hace referencia a la brecha y las diferencias en el acceso y en el uso de las tecnologías digitales basadas en el género de cada uno, y su capacidad desigual para participar plenamente en el mundo digital. (Unesco, educación 2030)

Brecha salarial de género

Se conoce como brecha salarial de género a “la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres” (Instituto nacional de Estadística, INE)

Ciber-flashing

Se conoce como ciber-flashing el envío de imágenes explícitas con contenido sexual como forma de acoso.

Coeducación

Educación de niñas y niños al margen del género masculino o femenino, es decir, acción de educarles partiendo del hecho de su diferencia de sexo, pero sin tener en cuenta los papeles que se les exige cumplir desde una sociedad sexista. (Dialnet. Palabras para la igualdad de género en la Educación. María José Pérez francés)

Comportamiento normativo de género.

Hace referencia a conformarse con los estándares sociales sobre cuáles son los comportamientos apropiados en función del género. (Unesco, educación 2030)

Conciencia de género.

Capacidad que permite saber y experimentar que los hombres y las mujeres tenemos diferencias biológicas, necesidades y expectativas diferentes y un proceso de socialización que diferencia nuestros roles tanto a nivel privado como público. (Dialnet. Palabras para la igualdad de género en la Educación. María José Pérez francés)

Corresponsabilidad doméstica

Situación que permite la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas, especialmente entre mujeres y hombres. (Dialnet. Palabras para la igualdad de género en la Educación. María José Pérez francés)

Cuota de participación

reserva de una determinada cantidad o espacio de participación con el objetivo de que diferentes colectivos puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas. Acción positiva que implica establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa comparecencia de estas en alguna actividad concreta. (Palabras para la igualdad. Biblioteca Básica vecinal).

Discriminación laboral

Consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (Estudios de la Mujer. Blog de Anarella Vélez)

Discriminación por razón de sexo.

Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- **Discriminación directa.** Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que en otra en situación comparable. (Art 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- **Discriminación indirecta.** Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Doble jornada.

Conducción a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y que no es compartido con sus compañeros. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

Doxing

Revelación de información personal de una persona de forma online.

Economía del cuidado.

Organización de la provisión de cuidados, remunerados y no remunerados, necesarios para la reproducción social, así como de las garantías de los derechos de las personas cuidadoras y quienes reciben las prestaciones de cuidados (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, AIGE)

Empoderamiento.

Hace referencia al proceso individual y colectivo de mujeres y hombres que asumen el control de sus vidas, determinan sus propios objetivos, desarrollan competencias, fortalecen la confianza en sí mismos, resuelven problemas y desarrollan su autonomía. (Unesco, educación 2030)

Equidad de género.

Se refiere al proceso de ser justos con las niñas y los niños, las mujeres y los hombres. Porque históricamente se ha desfavorecido a menudo a las mujeres, ser justos puede suponer la adopción de medidas temporales que promuevan la igualdad de condiciones para todos los géneros. La equidad es, por consiguiente, el medio gracias al cual se alcanza la igualdad. (Unesco, educación 2030)

Estereotipos de género.

Ideas preconcebidas, es decir, creencias profundamente arraigadas, en las que asignamos a los hombres y mujeres unas características y unos roles determinados de acuerdo con el sexo al que pertenecen.

Feminismo.

Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

Feminización de la pobreza.

Reconocimiento de que la situación de la mujer en el mundo la coloca en situación de sufrir más cercanamente las situaciones de desfavorecimiento social y económico, así como más vulnerabilidad ante cualquier situación.

(Dialnet. Palabras para la igualdad de género en la Educación. María José Pérez francés)

Gossip

Propagación de rumores sobre la vida personal a través de los diferentes canales digitales y redes sociales, que pueden ser crueles y falsos atentando contra la dignidad de la persona y afectando incluso a su salud.

Happy-Slapping

Grabación de vídeos con contenidos violentos y/o sexuales para compartirlos en RRSS. Popular entre los menores de edad, pero también se dan casos en ambientes laborales.

Identidad de género.

Se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene que ver por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas. (Estudios de la Mujer. Blog de Anarella Vélez)

Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (naciones Unidas, diciembre de 1979), ratificada por España en 1983.

Igualdad de género.

Reconocimiento de que ambos sexos tienen derecho a las mismas oportunidades y derechos (en coeducación) (Dialnet. Palabras para la igualdad de género en la Educación. María José Pérez francés)

Impacto de género

Supone identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno u otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos adversos.

Lenguaje neutral de género.

Es el lenguaje que evita el sesgo hacia un sexo o género en particular y, por lo tanto, es menos probable que transmita estereotipos de género. (Unesco, educación 2030)

Ley del silencio

Es el hecho de no denunciar o intervenir por parte de terceras personas cuando son testigos de situaciones de acoso en su entorno.

Luz de gas

Es un tipo de abuso psicológico en el que a la persona se le hace dudar de su propia realidad.

Machismo

pensamiento y conducta que resalta la condición masculina y todo lo que conlleva, ignorando, despreciando y discriminando todo lo relativo a la mujer. (Dialnet. Palabras para la igualdad de género en la Educación. María José Pérez francés)

Mainstreaming o transversalidad de género

Una “política de mainstreaming” significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones directas y específicas a favor de la mujer. (Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo)

Micromachismo.

Son una práctica de dominación y violencia masculina en la vida cotidiana. Se trata de comportamientos de control y dominio, naturalizados, legitimados e invisibilizados, que se ejecutan impunemente con conciencia o sin ella. Se trata de micro-abusos y microviolencias que procuran que el varón mantenga su privilegiada posición de género. Son la base del resto de las formas de violencia contra las mujeres: maltrato físico, psicológico, emocional, sexual...

Los micromachismos son machismos, más sutiles, pero también son violencia contra las mujeres, que tiene su fundamento en las relaciones de poder propias del sistema patriarcal. (Página Abierta. Paloma Uría)

Outing

Hacer pública la orientación sexual o la identidad de género de una persona sin su consentimiento.

Perspectiva de género

Mirada que tiene en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en las acciones, actividades y situaciones. (Dialnet. Palabras para la igualdad de género en la Educación. María José Pérez francés)

Revenge-porn

También llamado pornovenganza es una modalidad de acoso donde se distribuye imágenes y vídeos de contenido sexual de una persona sin su permiso.

Roles de género.

Papel que se adjudica a hombres o mujeres de manera diferenciada y contruidos sobre ideas culturales, religiosas o políticas; limitan en muchos casos las actitudes, comportamientos o valores de ambos. (Dialnet. Palabras para la igualdad de género en la Educación. María José Pérez francés)

Sesgo de género.

Es la tendencia a preferir o favorecer un género sobre otro. Es una forma de sesgo inconsciente o implícito que se produce cuando atribuimos determinadas actitudes y estereotipos a otra persona o grupos de personas. (Unesco, educación 2030)

Sexismo.

Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto a una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas. (Estudios de la mujer. Blog de Anarella Vélez)

Segregación horizontal

Concentración del número de mujeres y/o hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos”

(secretarias, enfermeras, maestras...) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores...). (Estudios de la Mujer. Blog de Anarella Vélez)

Segregación vertical.

Concentración de mujeres u hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a un mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección. (Estudios de la Mujer. Blog de Anarella Vélez)

Sexting

Envío de mensajes por redes sociales y ámbito digital con contenido erótico.

Sextorsión

También llamado chantaje sexual. Realización de chantajes con contenido de índole sexual a través de internet.

Stalking

También llamado acoso sexual en línea. Esta modalidad de acoso en línea se caracteriza por espiar las redes sociales de una persona con el propósito de acosar.

Suelo pegajoso.

Cuando las posibilidades de ascenso de la mujer se ven disminuidas por el hecho de que al tener que hacerse cargo de sus familias no pueden aumentar su formación con cursos fuera del horario laboral, tiene más dificultades para asistir a reuniones o comidas de empresa. Este efecto tiene una relación directa con la sobrecarga que sufren las mujeres con la doble jornada y la falta de conciliación por parte de los varones, y hace que las mujeres en vez de progresar en su carrera profesional abandonen sus puestos de trabajo o reduzcan sus jornadas.

El suelo pegajoso también conforma todas aquellas profesiones feminizadas y que por ello pierden valor y disminuye también su salario. La división sexual del trabajo no sólo reparte puestos entre las personas en función de su sexo, sino que valora los puestos de forma desigual, minusvalorando de

forma sistémica aquellos asociados a las mujeres. (Género y Economía. Entre el techo de cristal y el suelo pegajoso)

Techo de cristal.

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres

franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

Violencia de género.

Es la violencia que generas o puede generar contra alguien daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Está basada en la discriminación de género, expectativas de rol de género y/o estereotipos de género, o basada en el estatus de poder diferencial vinculado al género. (Unesco, educación 2030)

El número de mujeres muertas o maltratadas en todo el planeta a manos de sus maridos o compañeros es tan significativo y generalizado que es necesario un reconocimiento de este y ello nos lleva a hablar de violencia de género. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

HAY UNA SERIE DE REGLAS PARA LA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN EL ÁMBITO LABORAL.

En términos generales se puede indicar:

- **Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres.**

Para ello hay que nombrar correctamente a mujeres y hombres.

- **Evitar el uso del masculino genérico** y buscar otras alternativas en las que se use un lenguaje inclusivo. Ejemplos:

LENGUAJE EXCLUYENTE	LENGUAJE INCLUYENTE
Los trabajadores	La plantilla/ el personal/las personas trabajadoras
El director	La dirección
El solicitante debe cumplimentar con letra clara	A cumplimentar con letra clara
Los interesados	Las personas interesadas
Todos los trabajadores pueden solicitar...	Todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres, pueden solicitar...

- **Trato simétrico con las fórmulas de tratamiento.**

A nivel gramatical, se produce una asimetría funcional al atribuir al género masculino la función de designar a uno de los sexos de modo específico y, también a los dos

sexos de modo genérico, Sin embargo, al género femenino se le atribuye la designación específica de un solo sexo.

Ejemplo. En un centro educativo todo el personal docente ha realizado un informe final de evaluación.

- **Masculino genérico:** designa a ambos sexos.
“los profesores han realizado el informe final de evaluación”
- **Masculino:** designa específicamente a un sexo.
“los profesores han realizado el informe final de evaluación”
- **Femenino:** designa específicamente a un sexo.
“las profesoras han realizado el informe final de evaluación”

Lo más aconsejable es hacer un trato simétrico, D./ D”. Sr./Sra. o incluso evitar esta forma de tratamiento usando otro tipo de términos.

Ejemplo. en vez de decir “el usuario, el trabajador, los representantes...”, sustituirlos por fórmulas como “nombre y apellidos, la persona trabajadora, la persona representante...”

- **Nombrar de forma adecuada los oficios, profesiones o cargos.** Como norma general se deben redactar las categorías profesionales y la descripción de los puestos de trabajo empleando el femenino y el masculino, emplear el femenino cuando un puesto lo desempeñe una mujer y hacer explícito en las ofertas de trabajo que los puestos ofertados se dirigen a ambos sexos.
- **No es recomendable el uso de la @,** que no es un signo lingüístico, teniendo en cuenta la cantidad de recursos que ofrece la lengua para evitar un uso no sexista del lenguaje. Se propone el uso de la /, si bien hay que restringir su uso a documentos y para cuando sea imprescindible.

Ejemplo:

Estimad@s compañer@s, sustituirlo por **Estimadas/os compañeras/os**

- **Cuando hay mención expresa de ambos sexos,** la regla general es que el género masculino siempre precede al femenino. Se propone que no siempre se anteponga el masculino al femenino, de modo que este último aparezca en primer lugar, o que se alterne con el masculino.

- **Anteponer la palabra persona a la expresión sexista o discriminatoria.**

Ejemplo de esto

Solicitante	Persona solicitante
El trabajador	La persona trabajadora
Minusválido	Persona con discapacidad

- **Listado de carreras, profesiones, oficios y titulaciones.**

El Instituto de la Mujer ha publicado un glosario de profesiones y oficios. Dado lo extenso de su contenido, adjuntamos el enlace a dicho vocabulario para la consulta y resolución de las dudas que surjan.

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/serieLenguaje/docs/profesionesAZ.pdf>

BIBLIOGRAFÍA

Guía del uso del lenguaje no sexista en el ámbito laboral y en la negociación colectiva. UGT Aragón y Gobierno de Aragón.

Guía de lenguaje no sexista. UNED. Oficina de Igualdad

Tablas de apoyo para la selección de medidas del Plan de Igualdad. "io"
Programa de empresas. Castilla y León

100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la Igualdad entre mujeres y hombres. Comisión de evaluación de impacto de género en los presupuestos

Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Planes de Igualdad y resto de Acuerdos Colectivos (www.expinterweb.mites.gob.es/regcon/)

Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad)
(www.igualdadenaempresa.es)

ONU Mujeres (www.unwomen.org)

Delegación de Gobierno contra la violencia de género
(www.violenciadegenero.igualdad.gob.es)

Organización Internacional del trabajo (www.ilo.org)

RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
(www.boe.es)

RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (www.boe.es)

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (www.boe.es)

LOIEMH (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (www.boe.es)

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (www.boe.es)

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
(www.boe.es)

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (www.boe.es)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (www.boe.es)

Protocolo para la Integración del enfoque de género en un plan de Empresa. (www.juntadeandalucia.es)

Unidad de Igualdad de Género (www.juntadeandalucia.es)

Instituto Andaluz de la Mujer (catálogo de recursos) (www.juntadeandalucia.es)

Medidas cautelares en violencia de género (www.fiscal.es)

Concepto, tipos principales y formas de conductas de acoso (Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social) Universidad de Granada.

UGT (www.ugt.es)

UGT Andalucía (www.ugt-andalucia.com)

”

**La igualdad es
el alma de la
libertad; de
hecho, no hay
libertad sin
ella.**

”

Frances Wright

Secretaría de la Mujer, Igualdad, Diversidad
y Movimientos Ciudadanos
UGT Sevilla