

SESIONES DE APRENDIZAJE | 2022

Estrategias para promover la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación corresponsable en las empresas de Gipuzkoa

En el marco de Erantzunkide Sarea (red promovida por la Diputación Foral de Gipuzkoa) hemos impulsado la iniciativa “Espacios de Aprendizaje” para ayudar a las empresas de la red a identificar, profundizar y compartir soluciones sobre los ámbitos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación corresponsable en las empresas. En 2022 se han analizado las siguientes temáticas.

- Nueva normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva.
- Participación, comunicación y motivación para la implantación del plan para la igualdad de mujeres y hombres.

Ha dinamizado las sesiones **Silvia Muriel**, consultora homologada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades, y que cuenta con una gran experiencia pedagógica y práctica en el ámbito laboral.

SESIÓN 1



ver
vídeo
sesión

Nueva normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva

El porqué de la normativa

Hasta hace poco, la normativa recogía una serie de pautas respecto a los contenidos que debían aparecer en los planes de igualdad aunque no era obligatorio seguir una dinámica concreta ni se planteaba de una manera muy formal cómo se debían realizar esos planes. Analizando el recorrido de la normativa en los últimos años, se observa la necesidad de los reales decretos establecidos en el 2020.

Recorrido rápido por la normativa

- » Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. Dirigida principalmente a las administraciones públicas pero también a todas las empresas que trabajan con estas administraciones (contratos públicos, subvenciones, etc.). Incorpora determinadas pautas en materia de igualdad.
- » Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se recuerda por dos temas: las empresas de más de 250 personas tienen obligación de tener un plan de igualdad, y todas las empresas deben tener un protocolo para casos de acoso y por razón de sexo. Sí esboza las temáticas del plan de igualdad pero no regula cómo hacerlo.
- » Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Es la base de la nueva normativa de 2020. Establece plazos para bajar hasta las empresas de 50 o más empleos y señala que los planes deben registrarse en un sitio público. Una vez al año hay que hacer un registro retributivo (todas las empresas con independencia del tamaño). No obstante, muchas empresas no estaban realizando ese registro salarial.
- » Reales Decretos 901 y 902 (2020). Regulan los planes de igualdad (901) y trata de la parte retributiva de mujeres y hombres (902).

El 901 normativa que regula los planes de igualdad y su registro¹

¿Qué novedades introduce?

- Baja la obligatoriedad de disponer de un plan de igualdad: llega hasta empresas de 50 o más empleos (desde el 7 de marzo de 2022), cuando así lo señale el Convenio Colectivo o por sanción de la autoridad laboral. Las empresas con un plan de igualdad voluntario pero que necesitan que este plan tenga oficialidad, tendrán que aplicar esta normativa, incluida la parte de la negociación.
- Procedimiento de negociación: el papel de la comisión negociadora / representación social.
- Señala el contenido de los diagnósticos y los planes para la igualdad.
- Establece cómo se debe registrar el plan (registro público de los planes).

Cómputo de la plantilla

Se explica cómo se debe contabilizar la plantilla.

- Plantilla total. Se contabilizan todos los centros de trabajo y todos los contratos. Incluye fijos discontinuos, contratos temporales y personal a tiempo parcial, personas trabajadoras cedidas por ETT.

Comisión negociadora

Normalmente es este aspecto el que más consultas genera sobre todo si las empresas no disponen de comité de empresa o delegado o delegada sindical. Este Real Decreto marca cómo debe hacerse la negociación.

- Se establecen 3 meses para constituir una mesa de negociación. Inicio del proceso de negociación: máximo 3 meses desde que se alcanza el umbral de la plantilla obligatorio.
- Una vez montada la mesa, tenemos un máximo de 1 año para negociar el diagnóstico y el plan, y registrar el plan de igualdad, desde que se inicia la obligación.
- La composición debe ser paritaria, los planes de igualdad adquieren un rango similar a los convenios colectivos. En la comisión estarán la representación de la empresa y la representación de la plantilla RLPT.
- Y deberá estar todo regulado, se deben presentar, junto al Plan, todas las actas de constitución de esa mesa, actas de las sesiones, etc.

¿Cómo se constituye esa mesa negociadora?

La comisión negociadora del plan de igualdad tendrá representantes de la empresa y representantes del personal, que podrán ser: comité de empresa; delegadas y delegados de personal; secciones sindicales. La parte social deberá sumar la mayoría de miembros del comité y será proporcional a su representatividad dentro de la organización. Se establece un máximo de 6 personas de cada parte (siempre que no se trate de un Comité Intercentros).

Y, ¿si no tengo representación legal de la plantilla?

Para esta situación, el Real Decreto 901 establece dos vías de acción:

- Elegir representantes de la plantilla según el artículo 67 del Estatuto de los trabajadores;
- Crear una comisión negociadora constituida por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa. En este caso se garantizará la participación de todos los sindicatos legitimados, y se contará con un máximo de 6 personas de cada parte. La comisión sindical se compondrá de aquellas organizaciones que hayan respondido a la convocatoria en un plazo de 10 días.

1. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214#:~:text=A%2D2020%2D12214-.Real%20Decreto%20901%2F2020%2C%20de%2013%20de%20octubre%2C%20por.%C2%AB%20BOE%20%2C%20BB%20n%C3%BAm.>

Preguntas sobre la Comisión Negociadora del Plan de igualdad¹

En una empresa donde no hay representación legal y se ha de contar con los sindicatos más representativos para la parte social de la Comisión Negociadora:

¿cómo ha de realizarse la convocatoria a los sindicatos más representativos o representativos del sector? ¿se envía un escrito a todos los sindicatos?

El Real Decreto 901/2020 únicamente se refiere a la "convocatoria de la empresa", sin establecer ningún requisito formal. No obstante, se entiende que ésta debe enviar una comunicación a todos y cada uno de los sindicatos que reúnan las siguientes dos condiciones: 1) más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y 2) tener legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Deberá obtenerse acuse de recibo de dicha comunicación por escrito o por cualquier otro medio que arroje idéntica fiabilidad.

¿Qué contenidos deben tener los diagnósticos de igualdad?

Al menos debe incluir las siguientes materias: 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; infrarrepresentación femenina; retribuciones; prevención del acoso sexual y por razón de sexo. También podemos incluir otros temas.

Y ¿qué contenidos deben tener los planes para la igualdad?

Las materias que deben incluir son, por lo menos, las siguientes: determinación de las partes; ámbito personal, territorial y temporal; resumen diagnóstico; resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad; objetivos cuantitativos y cualitativos; medidas, plazos e indicadores; medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación; calendario de medidas y seguimiento; sistemas de seguimiento y revisión periódica; composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación; procedimiento de modificación y solución de discrepancias.

Se exige que haya una comisión de seguimiento y evaluación. Se sigue dando peso a esa representación legal de la plantilla. Así, ese seguimiento también debe hacerlo una comisión paritaria. Se podrán incluir otras materias (violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista...). Podrán establecerse acciones concretas para determinados centros de trabajo. La duración máxima es de 4 años.

¿Dónde se registran los planes para la igualdad de mujeres y hombres?

- Es obligatorio para las empresas privadas o públicas con obligación de tener un plan o aquellas que lo hacen de forma voluntaria registrar los planes en el REGCON, que es el registro de convenios (sin perjuicio de los registros regulados por las CCAA), sean voluntarios u obligatorios, hayan sido adoptados o no por acuerdo de las partes (se distinguirá en el registro). Es voluntario registrar protocolos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Plazo de 15 días una vez firmado (por la persona designada por la Comisión).
- Acceso público. Se permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.
- Falta de requisitos exigidos: Se requerirá por medios electrónicos a la persona solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, previa resolución. Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicos se subsanarán de oficio o a petición de persona interesada.

Planes que ya están vigentes: deberán adaptar su contenido en el plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigor (14/01/2021-14/01/2022).

1. Más información: <https://www.igualdadenaempresa.es/faq/respuestas.htm>

El 902

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres¹

Primera normativa específica que habla de igualdad retributiva de mujeres y hombres. La normativa anterior hablaba del derecho a igual retribución, a trabajos de igual valor igual salario...la teoría estaba planteada pero el Real Decreto 902 nos dice cómo tenemos que velar por ella.

¿Qué instrumentos nos plantea para esta igualdad retributiva?

- El registro retributivo, la auditoría salarial, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la empresa, el convenio colectivo de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

a. El registro retributivo

Se plantea para todas las empresas tener un registro retributivo. Se trata de un análisis de las retribuciones de la empresa que no es preciso registrar en ningún sitio. Únicamente es necesario hacerlo dentro de la organización, una vez al año, con el siguiente desglose:

- Datos promediados (medias y medianas) y desglosados por sexo.
- Salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, de cada grupo, categoría o nivel.
- Para toda su plantilla, incluido personal directivo y los altos cargos.
- De aquí nos saldrán las brechas salariales, porcentajes de diferencia entre esas medias. No obstante, que salga brecha en mi empresa no siempre significa que estoy discriminando salarialmente. Puede deberse a que incluyo en esa bolsa todos los salarios y hago las medias: por ejemplo meto todas las gerencias y si están masculinizadas la media de los hombres será más alta, y si tengo puestos feminizados con menor salario bajará la media de las mujeres. Por lo tanto, hay que tener en cuenta que el registro es una foto de la posición de las mujeres y los hombres en la empresa; es también un registro de la conciliación (cuando hay excedencia o reducción de jornada, contrato parcial, se cobra menos y baja la media).
- Accesibilidad de la información. Hay que compartir la información con el comité de empresa. Cualquier persona de la empresa puede pedir esta información para su categoría.
- Año natural.

En el registro tengo que explicar la brecha cuando sea mayor del 25% para toda la plantilla (es decir, cuando sale que la media de los hombres de la empresa y la media de las mujeres tiene una diferencia de más del 25%, es preciso explicarlo).

Preguntas sobre el registro retributivo

Si mi empresa tiene varios centros de trabajo dedicados a distintas actividades y convenios colectivos de aplicación diferentes:

¿Cuántos registros retributivos debe elaborar?

Conforme a la regulación establecida por el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020, 13 de octubre, el registro retributivo habrá de establecerse para cada empresa y estar referido a toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. De acuerdo con esto es obligatoria la realización de un único registro que se refiera a toda la empresa, sin perjuicio de que, si así se decide, la empresa pueda, además, elaborar un registro retributivo por cada centro de trabajo.

¿Se debe incluir a aquellas personas que causen baja antes de finalizar el año?

Sí. Puesto que el registro retributivo debe incluir a toda la plantilla y el periodo de referencia es el año natural, en él se deben recoger las retribuciones de todas las personas que hayan formado parte de la plantilla durante el año natural correspondiente en cualquier momento del mismo.

¿Qué son las agrupaciones del registro retributivo?

Una agrupación es el conjunto de puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, cuyos datos de retribución se van a incluir dentro de un mismo promedio/mediana en el Registro Retributivo. En el caso de empresas con auditoría retributiva, también constituyen una agrupación el conjunto de puestos de trabajo de igual valor.

1. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902>

b. Auditoria retributiva

En el momento actual no está regulado quién hace la auditoría retributiva (la propia empresa, alguien externo...) ni cómo. El Real Decreto sí especifica qué debe contener:

- Debe incluir un diagnóstico retributivo:
 - » Valoración de los puestos de trabajo (a trabajo de igual valor, igual salario). Si se tuvo en cuenta la perspectiva de género en su definición, cómo se han adjudicado salarios a los trabajos (por si hemos incurrido en algún tipo de discriminación directa).
 - » Explicar cuáles son los factores desencadenantes de las diferencias retributivas.
- Hay que incluir un plan de actuación para la corrección de las desigualdades (algo que no tiene el registro).
- Tiene la misma vigencia que el Plan.

Esta auditoria es obligatoria únicamente para aquellas empresas que vayan a registrar el plan en el registro. Se hace cada vez que hay un plan nuevo, y tiene la misma vigencia del plan.

SESIÓN 2



ver
vídeo
sesión

Participación, comunicación y motivación para la implantación del plan para la igualdad de mujeres y hombres

¿Cómo motivamos e implicamos a la plantilla en el Plan de igualdad de la empresa?

La nueva normativa está enfriando los ánimos de muchas organizaciones. Las novedades introducidas conllevan mucho tiempo de dedicación y energía. Es importante realizar el proceso del Plan siguiendo los mandatos formales, pero también bajo el paraguas de la informalidad con fórmulas más personalizadas para que se pueda efectuar un cambio en la cultura organizacional y no solo se perciba como un mero trámite impuesto.

Enfoques de trabajo con personas

Las organizaciones deben trabajar en aquellas cuestiones que verdaderamente vayan creando una cultura igualitaria. Cada empresa es un mundo. Se trataría de encontrar qué modelo de funcionamiento interesa en cada organización. No se puede aplicar la misma dinámica en todas las empresas, a pesar de que todas tengan que cumplir con los mismos requerimientos jurídicos. Por eso, se trata de impactar en las acciones que vayan a generar una cultura de organización más igualitaria en cada empresa a través de un modelo adaptado a cada realidad.



Fórmulas que se pueden aplicar en la empresa

● Organizar un equipo de igualdad estable

Con participación de personas de la plantilla de diverso perfil/procedencia en cuanto a su rol en la organización.

● Ser transparentes, comunicar datos e informaciones internas y externas de interés.

Muchas veces los planes de igualdad se llevan en un “despacho”, o en determinados departamentos de personas, marketing, ... sitios muy parciales dentro de la organización. Y, en muchos casos, no comunicamos lo que estamos haciendo. Difícilmente nuestra plantilla se va a involucrar en un grupo de trabajo si no conocen la profundidad de lo que se hace en la empresa. No se trata únicamente de informar sobre lo que hemos hecho en nuestra página web o el día 8 de marzo, etc. sino comunicar otras cuestiones más delicadas como, por ejemplo, el tema salarial. La normativa señala que las posibles brechas salariales debemos compartirlas con la parte sindical y nos las puede solicitar la plantilla. A pesar de la normativa, a las empresas les cuesta mucho transparentar las brechas salariales existentes, informar sobre cuántas promociones ha habido, cuántas reducciones de jornada tenemos, cuántas criaturas nuevas hay en las familias...

● Realizar pruebas piloto / reconocimiento del carácter de prueba / ensayo-error. Permitirse el error colectivo.

Cuando encontramos una necesidad en nuestra organización está bien plantear trabajarla. No es preciso que se trabaje a través de una comisión fría, paritaria, formal, en la que parece que las posturas son contrapuestas. Se trata de poner encima de la mesa una necesidad, una realidad que quiero cambiar. Por ello podemos poner en marcha una prueba piloto, con personas que se quieran implicar (cierta voluntariedad), permitiendo el error porque precisamente es piloto. Me permite reflexionar y trabajar cuestiones que quizás hasta el momento no se han tratado.

● Organizar un equipo de trabajo específico (ad hoc o permanente)

Para identificar necesidades, brechas, impactos negativos, medidas de mejora.... Por ejemplo, para reflexionar acerca de medidas de conciliación podemos crear un equipo que permita analizar qué necesidades tenemos ahora y qué medidas queremos trabajar. Ese equipo tiene vida durante un tiempo, y luego se desactiva y desaparece (o se mantiene si se considera necesario). En empresas de cierto tamaño pueden utilizarse la comisión de formación ya existente, el equipo de salud y seguridad laboral, u otros equipos de trabajo. Es interesante aprovechar estos grupos o equipos ya creados en los que puedan introducirse elementos para trabajar la perspectiva de género, la evaluación del impacto de género, etc.

● Encuesta a la plantilla / a algún colectivo en concreto ante una problemática concreta (¿principio de subsidiariedad?)

Por ejemplo, en las encuestas de clima que se apliquen en la empresa cabe incluir determinados aspectos concretos de igualdad, reflexiones sobre la parte psicosocial (donde tiene mucho peso la perspectiva de género, las dobles jornadas, las triples jornadas, distintos estilos de liderazgo...). Pueden ser pequeños sondeos sobre problemáticas concretas.

Premisas para motivar y darle calor a la vía informal

● Es clave la sensibilización y la formación

Es necesario manejar conceptos comunes. Esto es importante en procesos en los que estamos hablando sobre cómo compartir cuidados, cómo trabajar conciliaciones, etc. Es preciso hablar y, en ese hablar, ir destripando conceptos, homogeneizar conceptos compartiendo unos mismos intereses: conciliación, producción... (mediante un cuestionamiento compartido). Reflexionar sobre.

- » Los mandatos de género y la división sexual del trabajo.
- » Cuáles son las discriminaciones indirectas.
- » El impacto de género. Previsión del impacto de género. Lo que estamos aplicando en la empresa cómo está impactando de forma diferente en mujeres y en hombres.
- » Las necesidades prácticas y los intereses estratégicos. Perspectiva de género.

● **Hay que facilitar que participen mujeres y hombres.** Necesidad de involucrar especialmente a los hombres (igual ellos mismos están viviendo esas desigualdades).

● **Hacer sentir que el recorrido conllevará mejoras** para muchas personas y no solo para unas pocas. También para los hombres.

● **Centrarnos no solo en los cuidados, no solo en la conciliación.** A nuestro plan de igualdad tiene que acercarse gente con o sin necesidades de cuidado (gente joven o más mayor con o sin criaturas, etc.). Participación de personas con y sin necesidades de cuidado en su entorno.

● **Superar el juego de polos opuestos "Empresa vs. Parte social".** Tenemos que generar un camino de trabajo en el que la empresa sienta que gana y las personas también. Incluso gana el propio servicio que ofrecemos.

● **Atrevimiento en el cuestionamiento.** Hay que tener en cuenta que en las empresas puede haber cierto cansancio. Con el primer plan hay cierto ánimo, curiosidad, con el segundo plan se profundiza en determinadas cuestiones, pero con los siguientes puede haber cierto agotamiento, sumados además los requisitos que establece la normativa.

Hay que seguir trabajando determinados enfoques de una forma atrevida. Aunque se haya mejorado en determinados aspectos en la empresa, para seguir evolucionando, es necesario cuestionarse lo que hacemos: cuál es el papel de la empresa en la vida de las personas, qué cosas de la propia sociedad a mí como empresa me están limitando en nuestros trabajos, debatir y poner encima de la mesa realidades que hasta ahora no hemos tenido.

Ejemplos prácticos que han aplicado las empresas de Erantzunkide Sarea para motivar la implantación del Plan

Ejemplo 1

Difusión en news

La empresa ha añadido contenido sobre temas de igualdad (lo que hace la empresa...) en las news mensuales. Les ha funcionado muy bien. La plantilla relaciona cuestiones de su día a día desde una perspectiva de género, planteamiento que antes no relacionaban. Es una forma de abrir ventanas.

Ejemplo 2

Sesiones de formación on line

Con diferentes horarios para toda la plantilla. Desde el lenguaje de lo que hace la empresa dentro de la casa. No tanto desde un plano teórico de lo que incluye el plan de igualdad sino que el personal vaya viendo que lo que hacemos día a día sí se traduce a efectos prácticos.

Ejemplo 3

Jornadas de igualdad para toda la plantilla

Aprovechando la difusión de la actualización del protocolo de acoso y los temas en los que se trabaja desde el plan de igualdad, la empresa ha organizado dos reuniones de 10-12 personas. En cada sesión, participan personas de la dirección con el fin de que se viera que el plan es para toda la plantilla. La jornada finaliza con un feed-back (una pregunta que sirve como reflexión final). Algunas mujeres mostraron sus inquietudes delante de sus compañeros. Fue un reto.

Ejemplo 4

Cocreación empática

La empresa pone en marcha la denominada cocreación empática, conversaciones participativas desde una horizontalidad en la organización. Las decisiones se toman por consenso. Como resultado de estas sesiones se ha planteado la realización de una prueba piloto en un tema concreto.

Ejemplo 5

Visita institucional

Una de las empresas señala el interés de la visita de la directora para la igualdad de mujeres y hombres y el director de promoción económica de la Diputación Foral de Gipuzkoa a su organización ya que animó mucho a la plantilla que se sintió escuchada por la clase política. Muy gratificante.

En definitiva,
se trata de encontrar temáticas, momentos para que la gente relacione el tema de la igualdad con su vida personal, y que no se conciba que es un tema para unos pocos o unas pocas sino que la clave es que consigamos que las personas lo vean para un beneficio personal y para la empresa:
un enfoque "ganar ganar".