



**Guía de
buenas prácticas en materia de
igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres
en el sector de la minería**



Esta guía ha sido desarrollada por la **Fundación Minería y Vida**.

En colaboración con:

Igual+

Índice

1	INTRODUCCIÓN	4
1.1.	Incorporación de la mujer al sector de la minería e industria	4
1.2.	El sector minero en la actualidad	5
2	MARCO LEGAL	7
3	GLOSARIO DE TÉRMINOS Y DEFINICIONES	9
3.1.	Definiciones	9
3.2.	Conceptos básicos	10
4	PLANES DE IGUALDAD	13
4.1.	Concepto y contenido	13
4.2.	Empresas obligadas a su presentación	14
4.3.	Agentes implicados	15
4.4.	Pasos para elaborar un plan de igualdad en la empresa	16
4.4.1.	Diagnóstico empresarial interno. Recogida y análisis de datos	16
4.4.2.	Valoración de la integración de la igualdad en el sistema de gestión propia de la empresa	16
4.5.	Objetivos	19
4.6.	Revisión y vigencia del plan	20
4.7.	Empresas no obligadas a su presentación	20
4.8.	Recomendaciones	20
4.9.	Esquema plan de igualdad	22
5	POLÍTICAS SOCIALES CON ENFOQUE DE IGUALDAD	23
5.1.	Cuadro resumen de medidas legales, con inclusión de derechos de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral	23
5.2.	Buenas prácticas no obligatorias	26
5.3.	Transparencia retributiva	28
6	RECOMENDACIONES EN MATERIA DE COMUNICACIÓN	30
6.1.	Uso de lenguaje inclusivo a nivel empresarial	30
6.1.1.	Lenguaje inclusivo	30
6.1.2.	Uso de imágenes	31
6.1.3.	Fórmulas de tratamiento	31
6.1.4.	Comunicación Web y redes sociales	31
6.2.	Medidas formativas, de sensibilización y concienciación para la plantilla	32
6.2.1.	Compromiso de formación continua	32
6.2.2.	Canal de denuncia y/o Comunicación de desigualdad	32
6.3.	Sensibilización y motivación de las empresas	33
6.3.1.	Reclutamiento de personal	33
6.3.2.	Recomendaciones para las empresas	34
6.3.3.	Motivación empresas. Beneficios de contratar mujeres	35
7	MODELOS Y AUTODIAGNÓSTICO	36
7.1.	Plan de Igualdad	36
7.2.	Autoanálisis de igualdad	38

Introducción

1.1. INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL SECTOR DE LA MINERÍA E INDUSTRIA

El sector de la minería e industria es predominantemente masculino, todo ello a pesar de que cada vez existe mayor incorporación de la mujer en el mismo, quedando todavía un largo camino por recorrer.

Históricamente en España las mujeres participaban en las explotaciones mineras, trabajaban “extraoficialmente” como carboneras, vagoneras, guardabarreras, escogedoras, atrapadoras, aguadoras..., pero no podían adentrarse en las entrañas de la mina, por estar prohibido por el Reglamento de Policía Minera de 1897.

A partir de la segunda mitad del siglo XIX comienza una extracción de mineral más sofisticada con nuevas técnicas surgiendo las primeras concentraciones empresariales lo que lleva a un aumento importante en la producción creándose los primeros centros mineros y siderúrgicos, necesitando una demanda cada vez mayor de mano de obra siendo cubierta principalmente por hombres.

La participación de la mujer en el sector minero históricamente ha sido siempre muy inferior al de los hombres, sufriendo distintas fluctuaciones. Por ejemplo, en la industria del carbón, que con motivo de la Primera Guerra Mundial, tras desaparecer el carbón inglés como principal competidor, se produce una gran demanda de producto español, lo que provoca un aumento de contrataciones incluyendo mano de obra femenina, la cual desciende en años posteriores cuando finaliza la guerra y cae en depresión este sector procediéndose al despido de muchos de los trabajadores anteriormente contratados.



Otro momento de mayor contratación femenina en el sector de la minería tuvo lugar con la Guerra Civil Española, ya que los hombres se encontraban combatiendo, por lo que se produjo una importante contratación de mujeres principalmente jóvenes solteras, viudas y algunas casadas.

Posteriormente, los principales puestos que vinieron desempeñando las mujeres eran los trabajos de exterior, así como los de administrativas, limpieza,

telefonistas..., sin embargo, los roles y las identidades de género han cambiado mucho y han ido evolucionando en los últimos años.

Gracias a la educación y a los esfuerzos de las sociedades las mujeres han podido acceder a oportunidades y derechos antes vedados.

Todos los avances en tecnología, ciencia e innovación que se ha alcanzado en las últimas décadas han transformado el sector de la minería, pero todavía hace falta implantar medidas efectivas para terminar con la desigualdad entre mujeres y hombres.

Con el fin de llegar a una igualdad real, se vienen implantando nuevas medidas legislativas

tanto de conciliación familiar, como de transparencia retributiva, flexibilidad en la jornada laboral..., en la presente guía veremos y detallaremos estas medidas legislativas, así como recomendaciones para conseguir mayor participación de la mujer en el sector de la minería e industria, y su igualdad en el mismo.



Mujeres mineras en León. Foto Abel Aparicio

1.2. EL SECTOR MINERO EN LA ACTUALIDAD

Según las previsiones existentes, en el año 2050 España podría abastecerse solamente con energía renovable, para ello la minería tendrá que suministrar los recursos naturales necesarios con criterios sostenibles para dar respuesta a esta transformación. Se producirá una gran demanda de mano de obra, por lo que para cubrir estas vacantes las mujeres tendrán cabida necesariamente.

Actualmente existen cada vez más mujeres que optan por estudios STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), pero igualmente existe mucho abandono de estos ya que no ven expectativas de futuro, por eso es el momento de posicionarse para atraer estos talentos que son capaces de dominar las tecnologías digitales y de automatización, y que tan necesarios son para el aumento de demanda de trabajadores que se prevé.



La paridad en el empleo en España avanza y, según las estadísticas, la mitad de los trabajadores son ya mujeres. Pero en el sector STEM, que recoge las profesiones más técnicas, la presencia femenina apenas llega al 16%. La buena noticia es que el número tiende al alza y ha crecido más de un 20% desde 2015.

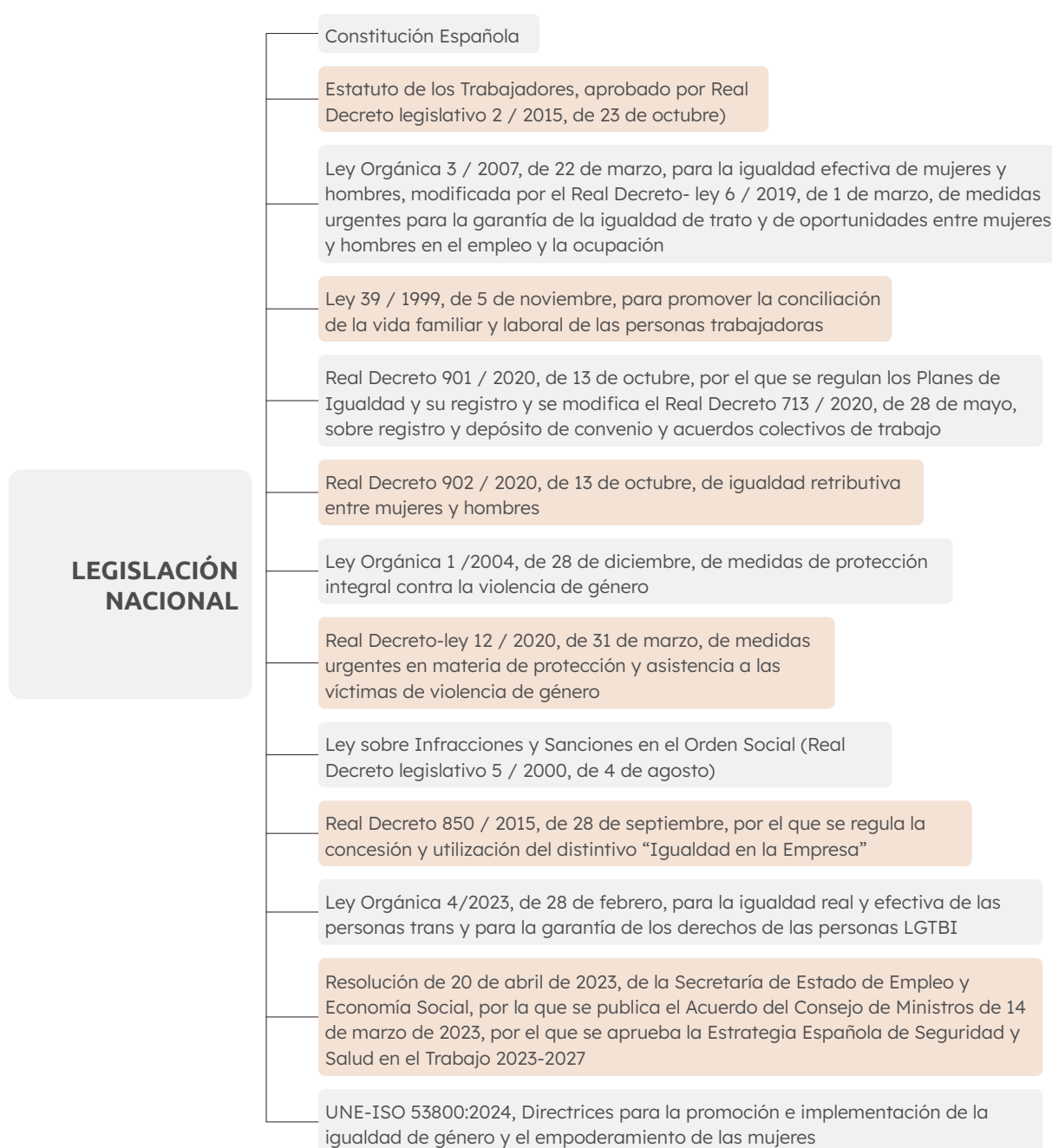
La contribución de los gobiernos, los empleadores y los propios trabajadores hombres resulta imprescindible para eliminar los roles de género y hacer efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para las

mujeres. La minería se encuentra en un momento crucial de crecimiento y desarrollo que debemos aprovechar para lograr una igualdad efectiva y real.



Marco Legal

Existen distintas normas que regulan la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales tanto a nivel nacional como internacional (incluyendo Directivas europeas).



LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

Declaración de Derechos Humanos, preámbulo y artículos 7 y 23 (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A, de 10 de diciembre de 1948)

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (C100) sobre igualdad de remuneración, de 1951

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (C111) sobre discriminación (empleo y ocupación), de 1958

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (C156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (C183) sobre la protección de la maternidad, de 2000

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (C190) sobre la violencia y el acoso, de 2019

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales, adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950 (artículos 1 y 14)

Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículos 8, 153 y 157)

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículos 20, 21 y 23)

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, y se deroga la Directiva 96/34/CE

Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019, Comisión Europea

Estrategia de igualdad de género 2018-2023, Consejo de Europa

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento

Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final)

Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020

Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo

Es importante que recordar que en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto legislativo 5 / 2000, de 4 de agosto) se tipifican como infracciones graves (cuyas sanciones van desde los 626 euros a los 6.250 euros) el no cumplir con las obligaciones en materia de igualdad, incluyendo los planes de igualdad, recogidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en los Convenio Colectivos aplicables. Y son consideradas infracciones muy graves (con sanciones previstas desde 6.251 euros hasta 187.515 euros):

Todas aquellas decisiones empresariales adoptadas de forma unilateral que impliquen discriminaciones directas o indirectas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo

El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcancen las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo

No elaborar o no aplicar el plan de igualdad

Glosario de términos y definiciones

3.1. DEFINICIONES

PLAN DE IGUALDAD

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

DIVERSIDAD

Diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como sexo, edad, raza, discapacidad, religión, etc.

ROLES

Es el papel que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás.

DISCRIMINACIÓN

Trato desfavorable dado a una persona por razón de su pertenencia a un grupo concreto.

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible que dificulta el acceso a las mujeres a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios sobre sus capacidades profesionales.

SEXISMO

Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y comportarse conforme a esta idea.

SUELO PEGAJOSO

Se utiliza para describir la situación en la que las mujeres quedan atrapadas en empleos mal pagados y precarios, sin posibilidad de promoción o desarrollo profesional. También hace referencia a las tareas de cuidado que tradicionalmente se han relegado a las mujeres y que suponen una barrera para salir del espacio doméstico y dedicar su tiempo al desarrollo profesional.

3.2. CONCEPTOS BÁSICOS

- **Discriminación directa por razón de sexo**, es la 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 otra en la misma situación.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo**, es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a otras personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.
- **Lenguaje sexista**, A pesar de que el castellano utiliza el masculino como genérico, haciendo referencia a ambos sexos, y como específico, referido sólo al sexo masculino, lo cierto es que en la práctica la generalización del uso del masculino puede provocar problemas de interpretación pudiendo invisibilizar a la mujer.
- **Lenguaje incluyente**, es el uso de instrumentos o alternativas que sustituyen a la utilización del masculino genérico, para ello se tiene en cuenta la realidad tal cual es, sexuada, posibilitando que las mujeres y hombres nombren el mundo desde su género sin subordinación ni invisibilización de ninguno de los sexos.
- **Sesgos inconscientes**: Son actitudes, estereotipos o suposiciones que las personas tienen sobre las mujeres y sobre los hombres, sin ser conscientes de ello, realizándose de forma automática tanto en el trato habitual como en el reclutamiento de personal.
- **Sesgos de género**: son las actitudes, estereotipos y suposiciones que las personas tienen sobre el género, sin ser conscientes de que lo están haciendo. Los sesgos de género más comunes son:

SESGOS DE RENDIMIENTO

Consisten en una subestimación del rendimiento de las mujeres o los hombres en un determinado puesto de trabajo

SESGOS DE ATRIBUCIÓN

Consiste en no atribuir el mérito que le corresponde a una persona por su género, ocurre por ejemplo cuando no se reconocen los logros obtenidos o cuando se asigna una menor retribución en igualdad de condiciones laborales.

SESGOS DE APRECIO

Consiste en la forma de ver a las mujeres cuando se salen de los estereotipos tradicionales, conllevando un rechazo, ocurre por ejemplo cuando una mujer es un líder de un equipo, y muestra su iniciativa y opinión, probablemente será respetada, pero también es cuestionada.

SESGOS DE MATERNIDAD

Se produce cuando una mujer es madre o cuando muestra su intención de serlo, produce en el entorno profesional una percepción de falta de compromiso con la empresa, llegando a considerarla menos competente o menos profesional, ofreciéndole menos oportunidades.

- **Acciones positivas:** Medias dirigidas a un grupo con las que se pretende suprimir y/o prevenir una discriminación.
- **Acoso moral:** Se entiende como el ejercicio de una violencia psicológica extrema abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** Se entiende como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se incluye como tipo de discriminación directa por razón de sexo cualquier tipo de trato desfavorable a una mujer si está relacionado con su embarazo o maternidad.
- **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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Protocolos contra acoso sexual y/o razón de sexo:** Conjunto de medidas adoptadas para prevenir y evitar el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, negociadas con la RLPT, y el establecimiento de un canal específico, exclusivo y único para esta clase de denuncias, obligatorio para todas las empresas.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

Comentarios desagradables, chistes, sugerencias o gestos sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

Cualquier tipo de intimidación a una persona para conseguir un favor sexual.

Cualquier abuso, vejación o humillación de una persona por razón de su sexo.

Insinuaciones o peticiones directas de favores sexuales a cambio de mejorar las condiciones laborales, o sobre su estabilidad en el puesto laboral.

Cualquier tipo de agresión sexual y/o cualquier contacto físico innecesario.

Difusión de documentos, vídeos o imágenes de las personas relacionadas con su vida sexual, por redes o por cualquier medio, incluyendo su reenvío, aunque hubiera habido consentimiento.

Comentarios, sugerencias y expresiones sobre las mujeres en general realizados de forma despectiva, así como comentarios sexistas realizados sobre mujeres y hombres basados en prejuicios de género.

Conductas hostiles sobre mujeres y hombres que ejercen su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad.

- **Feminismo:** Es un movimiento político, social, académico, económico y cultural, que busca crear conciencia y condiciones para transformar las relaciones sociales, lograr la igualdad entre personas y eliminar cualquier forma de discriminación o violencia sobre las mujeres
- **Conciliación de la vida laboral,** familiar y personal: Necesidad real de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual de cada persona, sea hombre o mujer, para ello se requiere de un compromiso activo por parte de las empresas y por parte de los integrantes de las familias.
- **Compatibilización:** Consiste el llegar a un equilibrio para poder desarrollar dos labores que un principio pueden resultar incompatibles.
- **Responsabilidad social corporativa:** las empresas, además de cumplir con las obligaciones legales establecidas, deben dotar voluntariamente de acciones y procedimientos para conseguir la igualdad real.



Planes de igualdad



4.1. CONCEPTO Y CONTENIDO

Los planes de Igualdad suponen un conjunto ordenado e integral de medidas evaluables, adaptadas tras realizar el diagnóstico de situación, negociadas entre las empresas y los representantes de los trabajadores para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y para eliminar las discriminaciones por razón de sexo que pudieran existir en su organización.

Estos Planes de Igualdad deben contener como ejes principales

La fijación de objetivos concretos

Las estrategias y prácticas que se van a adoptar para su consecución

La enumeración de las medidas concretas

El establecimiento de un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos

Estos Planes de Igualdad deben aplicarse a la totalidad de la plantilla de la empresa, incluidas aquellas personas cedidas por empresas de trabajo temporal (ETT) durante el tiempo que dure la prestación de sus servicios en las empresas.

El incumplimiento de las medidas acordadas e incluidas en el Plan de Igualdad supone una infracción grave (artículos 7, 13 y 40 de la Ley de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) sancionada con multas desde 751 euros a 7.500 euros.

El contenido mínimo de un Plan de Igualdad habrá de ser:

- determinación de las partes que lo acuerdan,
- ámbito personal, territorial y temporal,
- informe del diagnóstico de la situación de la empresa,
- resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad,

- definición de objetivos cualitativos y cuantitativos,
- descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como la fijación de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida implementada,
- identificación de los medios y recursos materiales y humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas,
- fijación del sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica,
- composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan,
- procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que, en su caso, pudieran surgir en cuanto a su aplicación.

4.2. EMPRESAS OBLIGADAS A SU PRESENTACIÓN

Las empresas obligadas a contar con un Plan de Igualdad son:

- a. aquellas empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras.

Para el cómputo de la plantilla a los efectos de la obligación de tener un Plan de Igualdad se ha de tener en cuenta:

- la totalidad de la plantilla de todos los centros de trabajo,
- se han de incluir todos los contratos de trabajo existentes, incluidos los fijos discontinuos, los de puesta a disposición, los contratos a tiempo parcial (independientemente del número de horas) y los contratos temporales vigentes en los seis meses anteriores (aunque se hayan extinguido a razón de una persona más por cada cien días trabajados).

Este cómputo ha de llevarse a cabo dos veces al año, el 30 de junio y el 31 de diciembre.

Una vez alcanzado el umbral numérico, la obligación de contar con un Plan de Igualdad subsiste y se mantiene desde la constitución de la comisión negociadora y hasta que se cumpla su vigencia pactada o durante cuatro años, con independencia de si la plantilla se reduce en este tiempo.

- b. aquellas empresas en las que en su convenio colectivo de aplicación se prevea su implantación,

- c. aquellas empresas incurso en un procedimiento sancionador por haberse constatado la existencia de una discriminación directa o indirecta por razón de sexo, pueden solicitar a la autoridad laboral, previo informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sustituir las sanciones accesorias que pudieran corresponderle, y con independencia de las sanciones pecuniarias, por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

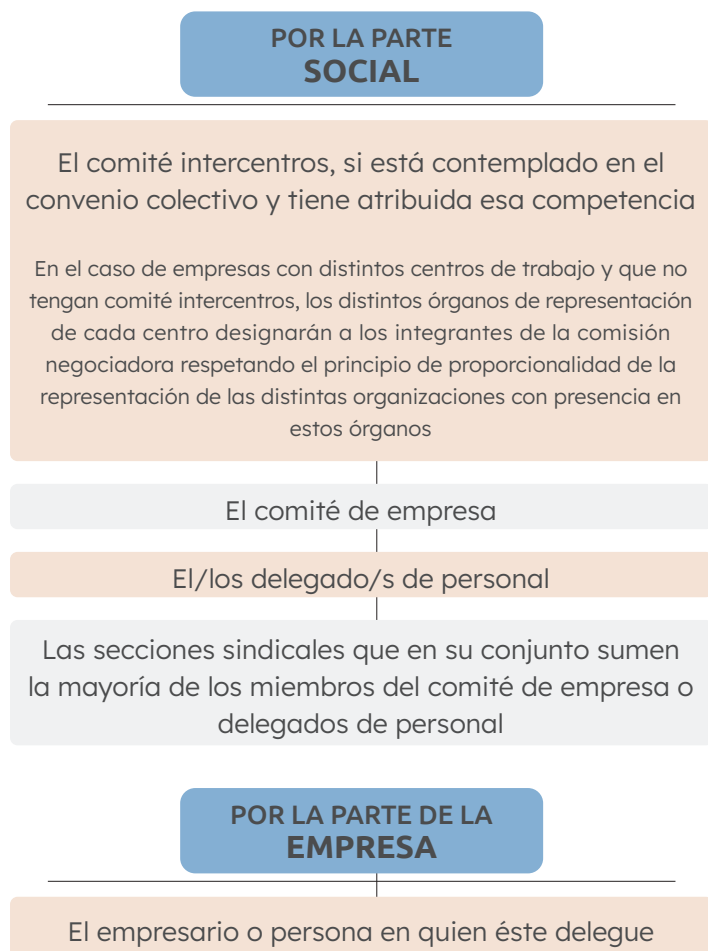
Los grupos de empresa pueden acordar un Plan de Igualdad para todas sus empresas o sólo para parte de las mismas, justificando la conveniencia del mismo e incluyendo información de los diagnósticos de cada una de las empresas que quieran ser objeto del Plan del grupo.



4.3. AGENTES IMPLICADOS

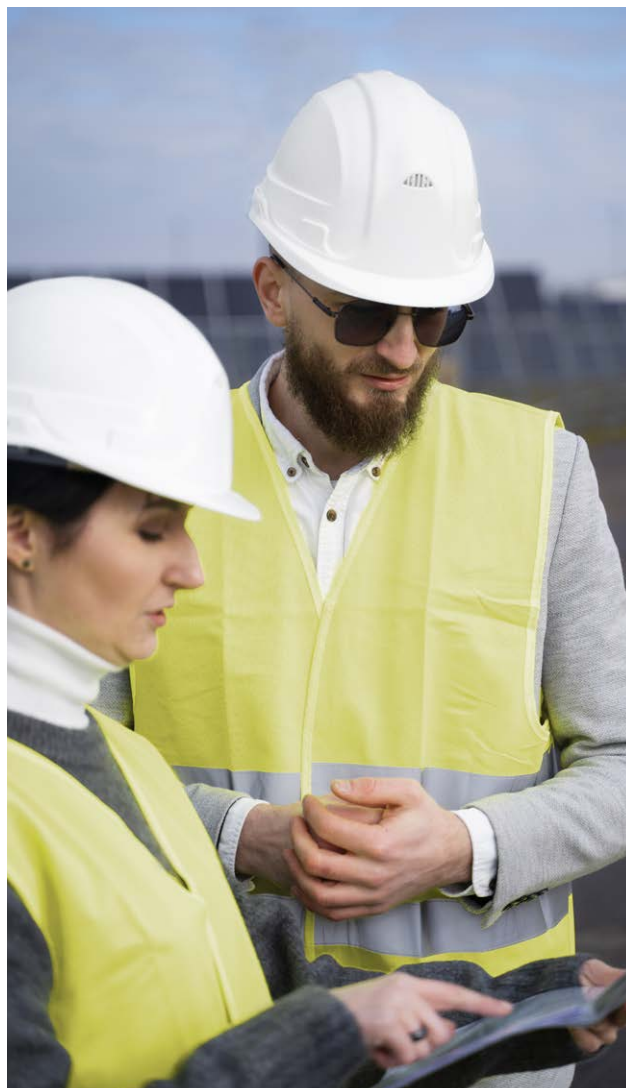
La adopción de un Plan de Igualdad ha de hacerse a través de una comisión negociadora que habrá de constituirse en el plazo máximo de tres meses desde que se alcanzó el umbral numérico en la plantilla que obliga a su creación, o bien en el momento fijado en el acuerdo de sustitución de sanciones accesorias acordado con la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador.

Dicha comisión negociadora ha de ser paritaria y han de intervenir:



Se debe procurar que la comisión negociadora tenga una composición equilibrada entre mujeres y hombres, siendo aconsejable que los partícipes tengan formación o experiencia en materia de igualdad laboral.

En aquellas empresas sin representación legal de los trabajadores, la parte social de la comisión negociadora estará compuesta por los sindicatos más representativos en el sector al que pertenezca la empresa y con un máximo de seis miembros por cada parte.



Cualquiera de las partes puede acudir a asesores externos especializados, cuya intervención será sin derecho a voto.

4.4. PASOS PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

4.4.1. DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL INTERNO, RECOGIDA Y ANÁLISIS DE DATOS

Para diseñar y redactar un Plan de Igualdad es paso previo y obligatorio realizar un diagnóstico de la situación que consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, según se desprende del artículo 46 de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LO 3/2007, de 22 de marzo). Y detectar situaciones a corregir acerca de, como mínimo:

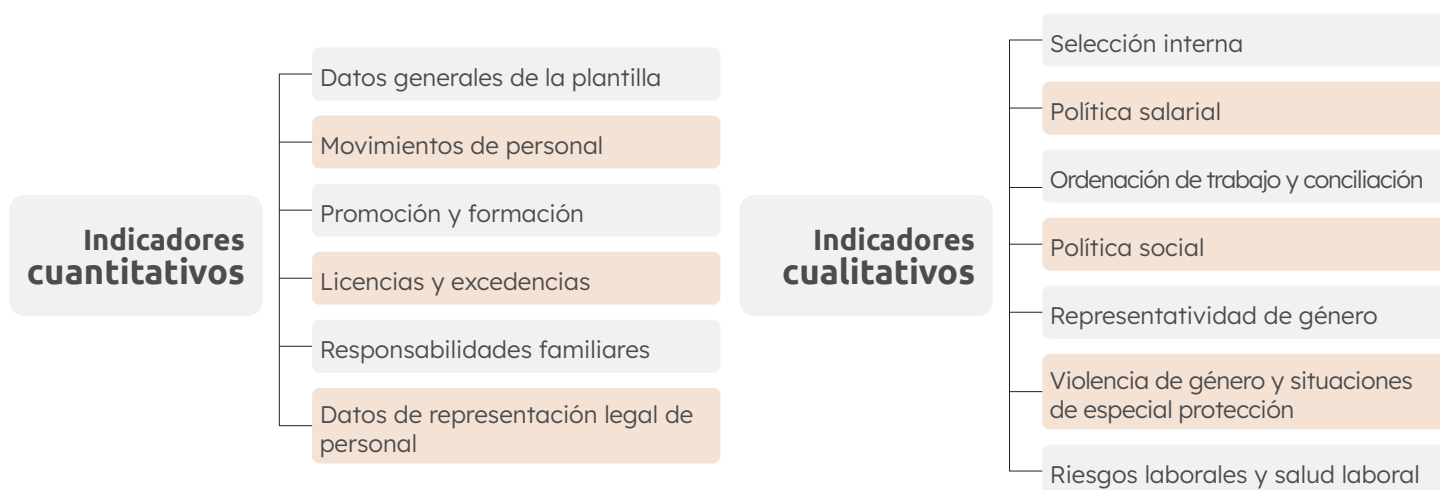
- proceso de selección y contratación,
- clasificación profesional,
- formación,
- promoción profesional,
- condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial,
- conciliación y corresponsabilidad,
- infrarrepresentación femenina,
- retribuciones,
- prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los trabajos de recogida de datos se pueden dividir en:

4.4.2. VALORACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL SISTEMA DE GESTIÓN PROPIO DE LA EMPRESA POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Con toda la información obtenida de los anteriores indicadores, se puede hacer un estudio detallado, incluso desagregado por sexo, de la situación de mujeres y hombres en la empresa y del impacto de género. De esta forma se logra identificar cómo es la plantilla, los eventuales desequilibrios que pudieran existir entre mujeres y hombres y en qué aspectos y prácticas empresariales se puede avanzar en la gestión de recursos humanos para alcanzar la igualdad de oportunidades.

Podemos identificar bien cómo está constituida la plantilla de la empresa en cuanto a mujeres y hombres, la edad media, la antigüedad, si hacen uso o no de las licencias, excedencias o reducciones de jornada que permite la normativa para conciliar la vida familiar y profesional, incluso, si existe dentro del marco de la empresa planes de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



Gracias a la recogida de estos datos, se pueden detectar casos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y/o condición sexual, y aplicar medidas para evitarlo, por ejemplo:

INDICADOR	CONTROL	MEDIDAS PROPUESTAS
Acceso a la plantilla de la empresa	¿Se distingue según el género o condición sexual?	Implantar y promover la paridad en los órganos de selección de personal. Evitar preguntas relativas a cargas familiares, estado civil o condición sexual. Aplicar criterios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la plantilla
Formación ofrecida por la empresa	¿La oferta formativa es igual para mujeres y hombres?	En la asignación de nuevos puestos, se comprobará la realización de cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres
Promoción interna	¿Se dan condiciones de igualdad sin distinguir género o condición sexual?	Incluso en igualdad de puntos, la preferencia es promocionar al género subrepresentado. Abogar por integrar la presencia equilibrada de género en todas las actuaciones que realice la empresa.
Beneficios sociales	¿Su acceso y utilización se da sin discriminar por razón de sexo o condición sexual?	Establecer este tipo de beneficios sociales para toda la plantilla.
Política salarial	¿Mujeres y hombres cobran lo mismo por el mismo trabajo?	Establecer salarios según lo dispuesto en las tablas salariales pactadas en la negociación colectiva.
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	¿Las medidas adoptadas en los convenios colectivos del sector son utilizadas de la misma manera por mujeres y hombres?	Fomentar el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad para toda la plantilla. Implantar medidas de flexibilidad horaria por motivos de conciliación para toda la plantilla.
Comunicación	Si existen canales de información entre la empresa y la plantilla, ¿Llegan por igual a mujeres y hombres?	Establece canales de comunicación de fácil acceso, publicitando los mismos en todos los niveles de la empresa, para que pueda ser utilizado por todo el personal.
Medidas de apoyo a colectivos específicos	¿Existen medidas de apoyo a colectivos específicos como víctimas de violencia de género, personas con discapacidades...?	Regular medidas de apoyo para evitar la discriminación en la plantilla trabajadora. Formación específica para la plantilla relativa a la igualdad entre hombres y mujeres. Evitar barreras arquitectónicas.

CUADRO RESÚMEN DEL DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL INTERNO

01

RECOGIDA Y ANÁLISIS DE DATOS

Análisis detallado de la situación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- Indicadores cuantitativos
- Indicadores cualitativos

02

VALORACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL SISTEMA DE GESTIÓN

Estudio de los datos recogidos, por ejemplo podemos valorar si se dan las siguientes igualdades entre mujeres y hombres en cuanto a:

- Acceso a plantilla
- Formación
- Promoción interna
- Política salarial
- Beneficios sociales
- Conciliación familiar
- Medidas de apoyo a colectivos específicos
- Riesgos laborales y salud laboral

03

ANÁLISIS DE APLICACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD

Valorar si las medidas son adecuadas y cumplen con los objetivos marcados en relación a:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso a la plantilla
- Promocionar y difundir acciones preventivas para evitar cualquier tipo de violencia
- Promocionar un sistema retributivo igualitario
- Promocionar medidas para conciliación de vida profesional y familiar
- Formación de la plantilla en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad

La comisión negociadora, hecho el diagnóstico de la integración de la igualdad en la totalidad de la plantilla ha de:

Negociar estas medidas entre todos los integrantes.

Identificar qué medios materiales y humanos son necesarios para su implantación.

Establecer un calendario de actuaciones.

Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de la información para su posterior seguimiento y evaluación del Plan.

Remitir a la autoridad laboral el Plan para su registro, depósito y publicación.

Identificar tanto las medidas prioritarias en materia de igualdad como su ámbito de aplicación.

Para llevar a cabo estas actuaciones, la comisión negociadora se reunirá en las ocasiones que se hayan acordado, levantando acta de cada sesión. Los acuerdos habrán de ser tomados por mayoría en la parte social, contando con la conformidad de la empresa.

El texto final del Plan de Igualdad debe ser firmado por las dos partes y se le da la misma tramitación oficial en cuanto a registro, depósito y publicidad oficial que a un convenio colectivo.



Es requisito imperativo que los Planes de Igualdad estén registrados para que las empresas puedan licitar en las Administraciones Públicas (Tribunal Administra-

tivo Central de Recursos Contractuales -TACRC-). De no estar registrado, actuará la prohibición de contratar y, por ende, deberá ser eliminado de la licitación.

4.5. OBJETIVOS

Las medidas contenidas en cada Plan de Igualdad deberán responder a la situación real de la empresa, individualmente considerada, y reflejada en el diagnóstico hecho con anterioridad, y deben contribuir a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades en-

tre mujeres y hombres, es decir, la igualdad efectiva, adoptando además medidas para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que no haya podido ser detectada.



4.6. REVISIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

Cada Plan debe someterse a seguimiento y evaluación con la periodicidad prevista en su calendario de actualización del Plan o en el reglamento de la comisión de seguimiento, o cuando lo acuerde esta última, pero siempre han de existir como mínimo dos evaluaciones, una intermedia y otra final.

La revisión de cada Plan vendrá determinada por los resultados del seguimiento y evaluación, incluso puede tener distintos plazos por cada materia o bloque de materias.

Dicha revisión puede estar encaminada a añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar o atenuar e incluso dejar de aplicar alguna medida.

El periodo de vigencia de los Planes de Igualdad es el que se fije por las partes negociadoras, pero nunca será superior a cuatro años.

4.7. EMPRESAS NO OBLIGADAS A SU PRESENTACIÓN

Aquellas empresas que no están obligadas a adoptar un Plan de Igualdad conforme a los parámetros anteriormente detallados en los apartados anteriores, pueden de forma voluntaria adoptar un Plan de Igualdad previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores, si existiera.

En estas empresas la negociación del Plan no es obligatoria pero, si existe negociación, se debe acudir al mismo procedimiento anteriormente descrito e incluir el contenido mínimo previsto reglamentariamente.



4.8. RECOMENDACIONES

Es importante destacar que tanto las empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad como las que no tienen esa obligación pueden optar al **Distintivo “Igualdad en la Empresa”**, cuya concesión corresponde al Ministerio de Igualdad con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad.

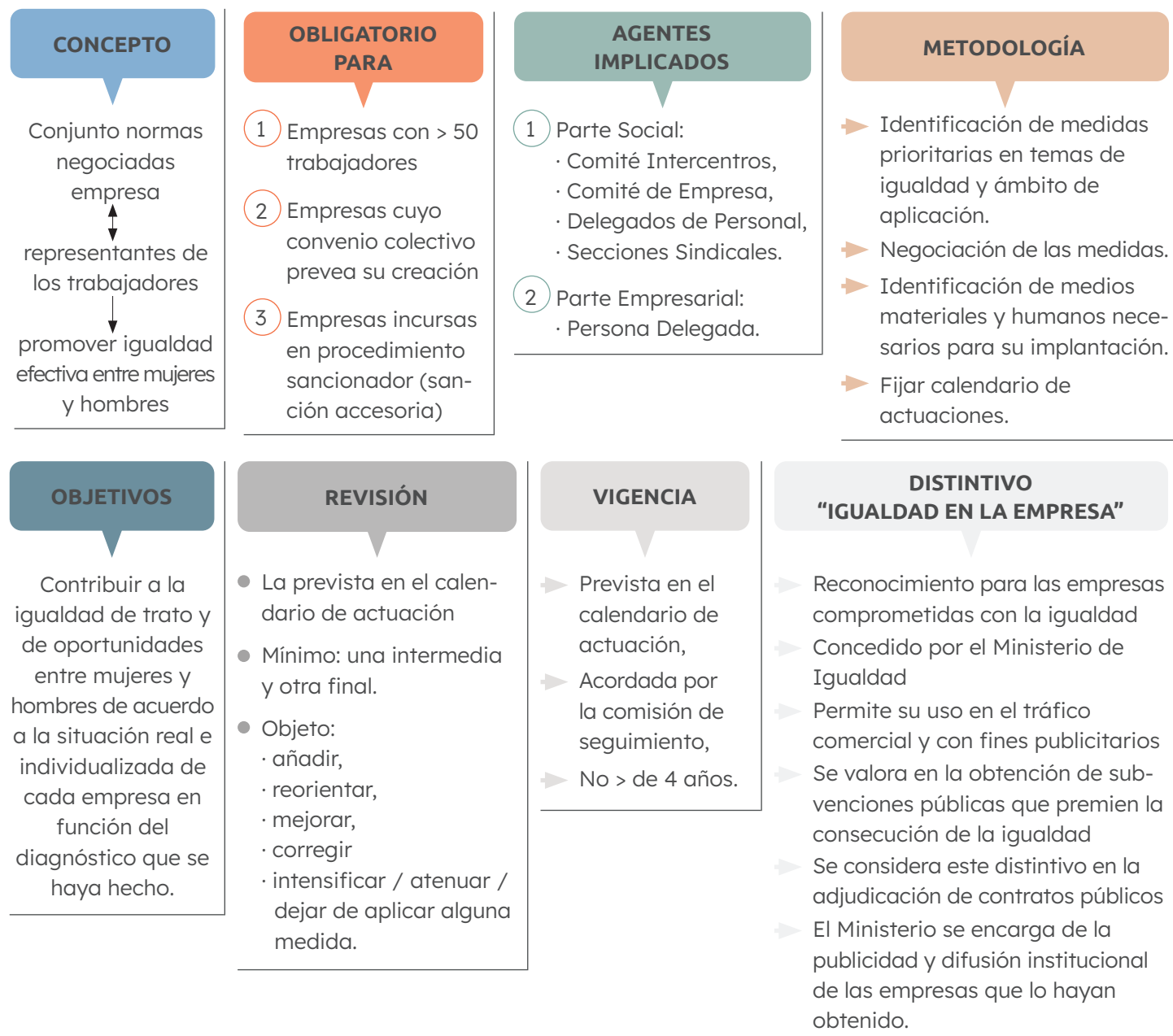


Se otorga a las empresas que hayan iniciado la implantación de un Plan de Igualdad, que no hayan sido sancionadas en los tres años anteriores con carácter firme por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación o por infracción muy grave en materia social, y que cuenten con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa y la responsabilidad social.

Obtener dicho distintivo permite a las empresas usarlo en el tráfico comercial y con fines publicitarios, valorar a estas empresas a los efectos de obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad, la consideración del distintivo en la adjudicación de contratos públicos, y la publicidad y difusión institucional por parte del Ministerio de las empresas que lo hayan obtenido.



4.9. ESQUEMA PLAN DE IGUALDAD



Políticas sociales con enfoque de igualdad. Medidas y recomendaciones.



5.1. CUADRO RESUMEN DE MEDIDAS LEGALES, CON INCLUSIÓN DE DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Son muchas las medidas previstas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) para lograr la conciliación familiar en el ámbito del trabajo. A continuación, expondremos cuáles son:

MEDIDA	MOTIVO	NORMA	DURACIÓN
Reducción jornada de trabajo	Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.	Art. 37.4, y 45.1.d) ET	Derecho a 1 hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses. Podrá sustituirlo por reducción de jornada media hora o acumularlo en jornadas completas.
	Nacimiento prematuro de hijo que deba permanecer hospitalizado tras el parto.	Art. 37.5 ET	Derecho a ausentarse 1 hora del trabajo, o a reducir la jornada hasta 2 horas con disminución proporcional de salario.
	Cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad o persona encargada del cuidado directo de cónyuge o pareja de hecho o familiar hasta segundo grado.	Art. 37.6 ET	Derecho a reducir la jornada, con disminución proporcional de salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla. Para el cuidado durante hospitalización o tratamiento continuado por motivo de cáncer u otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario, derecho a reducir la jornada con disminución proporcional de salario de la mitad de la duración de aquélla.

MEDIDA	MOTIVO	NORMA	DURACIÓN
Concreción horaria y determinación de permisos y reducciones de jornada	Previstas en apartados anteriores.	Art. 37.7 ET	Derecho que corresponde a la persona trabajadora debiendo preavisar a la empresa con 15 días de antelación precisando fecha inicio y fecha fin del permiso/reducción jornada.
Adaptación y distribución de la jornada	Derecho a adaptar y distribuir la jornada, incluida prestación de trabajo a distancia.	Art. 34.8 ET	Hasta que los hijos cumplan 12 años (o mayores de 12 años que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad, accidente o enfermedad).
Permisos retribuidos		Art. 37.3 ET	15 días por matrimonio o registro pareja de hecho. 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. 2 días (4 días en caso de necesitar desplazamiento) por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. 1 día por traslado de domicilio habitual. - por el tiempo indispensable para cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal. - para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. - por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (en caso de adopción o guarda, para la asistencia a sesiones de información y preparación, y realización de informes psicológicos y sociales previos).
Suspensión contrato de trabajo	Por nacimiento y cuidado del menor de 12 meses.	Art. 48.4 ET	Derecho a suspender el contrato de trabajo para la madre biológica o persona trans gestante, y para el progenitor distinto a ésta, durante 16 semanas (obligatorias las 6 seis semanas inmediatamente posteriores al parto que deberán disfrutarse a jornada completa) para asegurar la protección de la salud de la madre y el cumplimiento de los deberes de cuidado (art. 68 Código Civil). La madre biológica o persona trans gestante puede adelantar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha prevista del parto. En partos prematuros o cuando el neonato necesite hospitalización a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyendo de este cómputo las 6 semanas posteriores al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se reducirá, salvo que se solicite la reincorporación tras las 6 semanas de descanso obligado. Tras el descanso obligado después del parto, la suspensión del contrato se puede distribuir entre los progenitores en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses.

MEDIDA	MOTIVO	NORMA	DURACIÓN
Suspensión contrato de trabajo	Por adopción y guarda con fines de adopción y acogimiento	Art. 48.5 ET	Derecho a suspender el contrato durante 16 semanas para cada adoptante/guardador/acogedor, debiendo disfrutar de 6 semanas a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida después de la fecha de la resolución judicial que constituye la adopción o acogimiento. Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse de forma acumulada o interrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial. En caso de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento o adopción, o en caso de nacimiento o adopción múltiple (por cada hijo o hija distinto del primero) la suspensión tendrá una duración de 2 semanas más, una para cada progenitor.
	Por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de un menor de 9 meses	Art. 48.7 ET	La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto, o el lactante cumpla 9 meses, o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior u otra compatible con su estado.
Excedencia por cuidado de hijos o familiares	Para cuidado de hijo natural o adoptado	Art. 46.3 ET	Derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años desde la fecha de nacimiento o fecha de la resolución judicial de adopción. Este periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año de excedencia se tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo. Después, la reserva lo será a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
	Para cuidado de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido pariente consanguíneo de la pareja de hecho, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.	Art. 46.3 ET	Derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años. Este periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año de excedencia se tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo. Después, la reserva lo será a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
Derechos de víctimas violencia de género	Reducción jornada de trabajo	Art. 38.8 ET	Derecho a reducir la jornada con disminución proporcional de salario, reordenar el tiempo de trabajo, realizar total o parcialmente el trabajo a distancia.
	Movilidad geográfica	Art. 40.4 ET	Derecho preferente a ocupar otro puesto de misma o equivalente categoría en otro centro de trabajo de la empresa durante 6 meses con reserva de puesto de trabajo.

MEDIDA	MOTIVO	NORMA	DURACIÓN
Derechos de víctimas violencia de género	Suspensión contrato de trabajo	Art. 45.1.n) ET	Por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, el contrato podrá suspenderse.
	Extinción de contrato de trabajo	Art. 49.1.m) ET	Por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, el contrato podrá extinguirse.
	Formas y efectos de extinción por causas objetivas y/o despido disciplinario.	Art. 53.4.b) ET	Decisión extintiva nula con motivo del ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva en el marco de la protección como víctima de violencia de género.

5.2. BUENAS PRÁCTICAS NO OBLIGATORIAS

Prestaciones asistenciales

Posibilidad de crear por parte de las empresas espacios destinados al cuidado, entretenimiento o educación de hijos o hijas entre 0 y 6 años durante la jornada laboral de sus progenitores (ludotecas y/o escuelas infantiles).

Posibilidad de crear por parte de las empresas “cheques-guardería” como retribuciones no salariales.
Incentivarlos para el personal femenino como acción positiva a favor de la mujer.

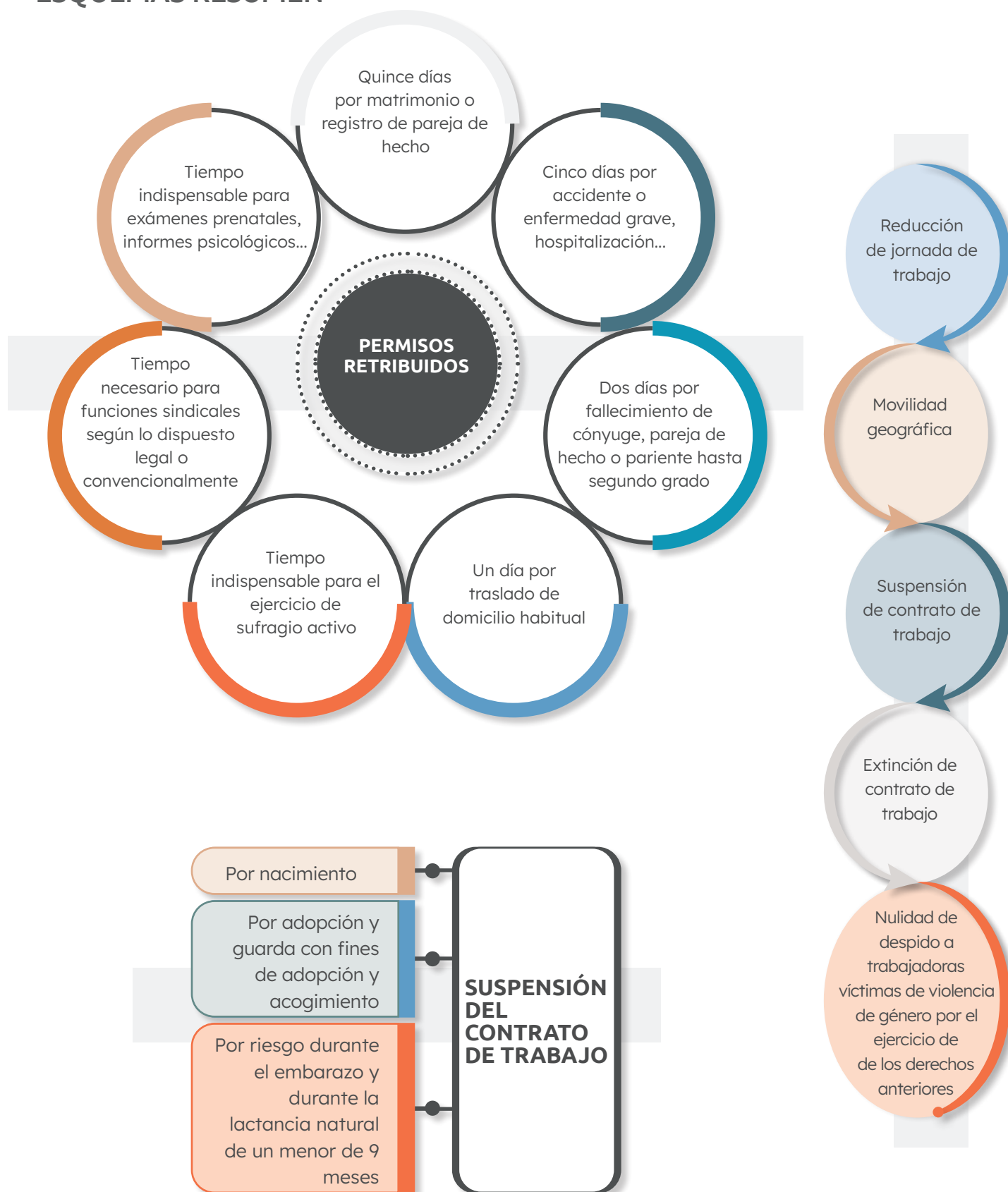
Posibilidad de crear salas de lactancia, para ello puede habilitarse un área privada, limpia, con lavabo, cómoda, donde poder extraer la leche e incluso amamantar al bebé, si la empresa lo permite. Es conveniente contar con una silla ergonómica, una superficie para colocar la bomba de extracción de leche, enchufes eléctricos, frigorífico para conservar la leche materna....

También es conveniente la sensibilización y formación del personal sobre la importancia de este tipo de salas, fomentando un ambiente respetuoso, así como desarrollar políticas claras y transparentes de apoyo a la lactancia materna en la empresa asegurándose de que estas medidas son comunicadas de forma clara a todo el personal.

Los beneficios para la empresa son muchos: mayor satisfacción y grado de compromiso y fidelidad de las mujeres trabajadoras hacia su empresa, menor absentismo laboral, mayor tasa de regreso rápido al trabajo, mayor rendimiento de las horas trabajadas, menor pérdida de trabajadoras cualificadas por su maternidad y, sin duda, mejora la imagen corporativa como empresa responsable.



ESQUEMAS RESUMEN



5.3. TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Este aspecto se halla regulado tanto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores como en el Real Decreto 902 / 2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

· Identificación de posibles discriminaciones.

Las empresas, en aras a conseguir el principio de transparencia retributiva, deberán observar e identificar las discriminaciones que se puedan dar directa o indirectamente dentro de su seno cuando se percibe una retribución inferior desempeñando un trabajo de igual valor, sin que dicha diferencia encuentre justificación objetiva legítima, valorando todas las condiciones que hacen singular cada puesto de trabajo sin infravalorar o invisibilizar ninguna y teniendo en cuenta que los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos, también los retributivos, que los trabajadores a tiempo completo. De hecho, cualquier reducción proporcional en el salario no debe tener repercusión negativa en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y en cuidado de menores o personas dependientes.

· Instrumentos de transparencia retributiva.

a. Registro retributivo.

“El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.”

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa”.

“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Obligación del empresario

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

De no haber RLPT, se reconoce a las personas trabajadoras el acceso directo al registro, pero únicamente podrán conocer las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

Dicho registro de retribuciones comprenderá a toda la plantilla, incluyendo el personal directivo y los altos cargos, y se referirá a todo el año natural.

El contenido de dicho registro, desagregado por sexos e incluyendo salario base y cada uno de los complementos y percepciones extrasalariales, será:

- los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales del conjunto de la plantilla, distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.
- media aritmética y mediana de lo percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto

o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

“Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

b. Auditoría retributiva.

“Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del

principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”.

Es decir, el contenido de la auditoría debe comprender un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, valorando todos los puestos de trabajo en cuanto a las tareas y funciones de cada uno de ellos, y un análisis de la incidencia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva así como un estudio de las desigualdades que pudieran existir en las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa o en las dificultades que los trabajadores pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivada de actuaciones discrecionales de la empresa en materia de movilidad.

Sería recomendable que los datos de la auditoría retributiva (o las conclusiones) fuesen públicos sin que ningún trabajador tuviera que solicitar el acceso a ellos.



Recomendaciones en materia de comunicación

6.1. USO DE LENGUAJE INCLUSIVO A NIVEL EMPRESARIAL

El uso del lenguaje inclusivo y no sexista es una de las herramientas para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres, su uso es una respuesta a una nueva demanda de comunicación, además de ser muy beneficioso para mantener una buena imagen corporativa.

El lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas de las empresas son un fiel reflejo de la imagen que se quiere proyectar. El lenguaje construye realidad y tiene un alto poder de socialización e identificación, por eso en la revisión del

lenguaje no solo debe estar involucrada la dirección de la empresa, sino toda la plantilla.

6.1.1. LENGUAJE INCLUSIVO

Es la forma de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género, se muestra en la siguiente tabla ejemplos de uso común y cómo pueden sustituirse para evitar este tipo de discriminación.

EJEMPLOS	En vez de utilizar	Utilizaremos	EJEMPLOS	En vez de utilizar	Utilizaremos
Uso de genéricos	Los trabajadores de la minería	La plantilla de la minería	Pronombres relativos sin género	El que salga de la nave que apague la luz	Quien salga de la nave que apague la luz
	Los empleados con jornada partida	El personal en situación de jornada partida		Los que utilicen el servicio de comedor	Quien utilice el servicio de comedor
Uso de determinantes sin género	El afectado rellenará la solicitud	Se rellenará la solicitud	Aposiciones explicativas	Todos los trabajadores acudirán a...	Todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres, acudirán a...
	El director realizará...	Se realizará por la dirección...		Los cursos de formación son para los responsables de...	Los cursos de formación son para los responsables, de uno y otro sexo, de...
Omisión de determinantes	Aquellos responsables de obra	Cada responsable de obra		Los trabajadores de la empresa	Las trabajadoras y trabajadores de la empresa
	Todos los miembros de...	Cada miembro de...	Desdoblamiento, uso de barras	Los mineros	Los/as mineros/as
Abstractos o perífrasis	Los jefes	La jefatura			
	Los técnicos de...	El personal técnico de...			

6.1.2. USO DE IMÁGENES

Al igual que en el lenguaje oral o escrito, también en el uso de las imágenes se puede utilizar un lenguaje inclusivo, para ello tanto en la imagen corporativa, página web o redes sociales han de usarse las imágenes visibilizando a la mujer, evitando el uso de la figura masculina como representante de la plantilla de la empresa, al igual que deben evitarse el uso de imágenes estereotipadas de mujeres y hombres.

Ejemplos:



6.1.3. FÓRMULAS DE TRATAMIENTO

La utilización de formas de tratamiento igualitario contribuye a promover la igualdad, aplicándose tanto a las comunicaciones internas dirigidas a la plantilla trabajadora como a las dirigidas hacia el exterior en las relaciones empresariales.

Es conveniente el uso del trato simétrico a ambos sexos, esto es utilizando D/D^a, así como evitar el tratamiento de *señorita*, ya que hace alusión al estado civil o la edad, y no existe el paralelismo de *señorito*.

6.1.4. COMUNICACIÓN WEB Y REDES SOCIALES

El lenguaje en el uso de las redes sociales y páginas Web debe ser igualitario y no sexista para ello es importante visibilizar al público femenino dándole la misma importancia y el mismo espacio que al masculino. Al usar las redes sociales o realizar publicaciones en la página Web deben tener en cuenta los siguientes elementos:

ELEMENTOS

Remplazar las antiguas publicaciones por otras que muestren paridad entre hombres y mujeres

Representar a mujeres y hombres en roles distintos a los tradicionales, evitando estereotipos de género.

Utilizar términos que incluyan a ambos sexos.

En las locuciones usar proporcionalmente voces femeninas y masculinas.

Utilizar un enfoque neutro en campañas de marketing.



6.2. MEDIDAS FORMATIVAS, DE SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN PARA LA PLANTILLA

6.2.1. COMPROMISO DE FORMACIÓN CONTINÚA

Con el objetivo de promover la igualdad real en el sector minero e industrial, se han de dar cursos dirigidos tanto a mandos y grupos intermedios como al resto del personal laboral, de modo que se identifiquen las situaciones de desigualdad para con ello actuar sobre las mismas. Igualmente en las pequeñas y medianas empresas de este sector es conveniente realizar estos mismos cursos dirigidos a la plantilla laboral para prevenir y evitar posibles situaciones de desigualdad.

Para conseguir el objetivo de desterrar los prejuicios de género conscientes e inconscientes arraigados en el personal laboral, se les ha de dotar de conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para comprender y abordar las problemáticas relacionadas con la igualdad, por eso han de recibir formación continua y esta ha de ser ofrecida y facilitada por parte de las empresas.

La igualdad de género es un tema de gran importancia en la sociedad actual, que requiere de la participación activa y comprometida de toda la comunidad para crear un ambiente óptimo de trabajo, por eso es necesario que se realicen cursos formativos que evalúen el comportamiento individual y colectivo dentro del sector.

6.2.2. CANAL DE DENUNCIA Y/O COMUNICACIÓN DE DESIGUALDAD

Según la Ley 2/23 para empresas con más de 50 trabajadores es obligatorio establecer un Canal de denuncias que brinda a los empleados y a terceros un mecanismo seguro y confidencial para denunciar conductas ilícitas o irregulares, como la discriminación de género y la corrupción. Al implementar un Canal de Denuncia en el marco de los Planes de Igualdad, se fortalece la protección de quienes denuncian y se fomenta una cultura organizacional basada en la ética y la responsabilidad.

Aunque no es obligatorio para empresas con menos de 50 trabajadores si es conveniente puesto que estos Canales protegen a los denunciantes garantizando la confidencialidad y la protección de sus datos, con ello se ayuda a la detección temprana de conductas ilícitas permitiendo a la empresa tomar medidas de forma inmediata.



Informar a toda la plantilla sobre su existencia y sus procedimientos, garantizando la confidencialidad en todo momento.

Para implementar con éxito un Canal de Denuncia es importante

Las empresas han de contar con una formación para el personal, así como realizar un seguimiento constante sobre su efectividad.

Los procedimientos han de ser claros, ágiles y deben realizarse de forma imparcial con acciones correctivas efectivas.

Asegurar la fácil accesibilidad al mismo por parte de mujeres y hombres.

6.3. SENSIBILIZACIÓN Y MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS

6.3.1. RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL

Tanto en las grandes empresas, como en las medianas y pequeñas es importante la utilización de un lenguaje no sexista tanto en las ofertas de empleo publicadas, como en la nomenclatura de puestos utilizada. Ello invita a que puedan participar en el proceso de selección personas de ambos sexos

El sesgo inconsciente puede influir de manera significativa en las decisiones de contratación produciendo efectos perjudiciales en los procesos de captación del personal laboral.

Algunos medios para evitar que los sesgos inconscientes influyan a la hora de la contratación son:

1 Realizar ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista, con ello tanto hombres como mujeres se verán identificados con el puesto ofertado.

2 Desarrollar perfiles de competencias, describiendo las habilidades y conocimientos necesarios para el puesto, de esta forma se ayuda a centrarse en los requisitos laborales específicos y no en características subjetivas.

3 Revisión ciega de currículums, ocultando la información personal, como nombre, género, edad, con ello de forma imparcial se ven las habilidades de la persona candidata.

4 Entrevistas realizadas por diferentes personas para obtener opiniones variadas sobre la persona candidata.

5 Establecer objetivos de diversidad con metas de inclusión de mujeres en la plantilla.

Ejemplo sobre oferta de empleo y descripción de perfil de competencias:

“Empresa extractora busca *personal* químico especialista en mineralogía, con titulación de Ingeniería química ...”

“Se busca perforista de interior, con conocimientos de... y experiencia mínima de dos años en el sector minero”

Para asegurar la igualdad plena de oportunidades entre hombres y mujeres no sólo en la selección del personal, sino en la promoción interna y en el desarrollo dentro de la empresa, de deben establecer unos objetivos reales consistentes en:

- Garantizar la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo políticas de igualdad que fomenten la plena y activa incorporación y permanencia de las mujeres.
- Promover políticas que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar a todo el personal.
- Prevenir y perseguir cualquier comportamiento que pueda entrañar conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación rápido y efectivo que proteja inmediatamente a las mujeres.
- Promover una mayor participación de la mujer en todos los sectores de la empresa, en especial en los que haya una menor representación, con ello se conseguirá una representación equilibrada de la mujer en toda la empresa.

6.3.2. RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS

Para facilitar llegar a una igualdad real entre mujeres y hombres dentro de la empresa, con independencia del tamaño de esta y en concreto dentro del sector de la minería en el que existe una mayor masculinización que en otros sectores de la sociedad, es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

1

Contar con el compromiso continuado del equipo directivo, para que fomente y apoye todo tipo de acciones encaminadas a una igualdad real.

2

Promover una mayor participación femenina en la industria minera, y extractiva garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de gestión de personas, selección, formación, desarrollo y remuneraciones equitativas, fomentando la creación de equipos de trabajo mixto.

3

Promover la inserción femenina en la dirigencia sindical fomentando el liderazgo de las trabajadoras, por medio de la entrega de herramientas que les permita participar en igualdad de condiciones respecto a los hombres.

4

Impulsar la presencia de mujeres en los cargos de toma de decisiones, eliminando sesgos en la selección y preparando a profesionales para ocupar dichas posiciones.

5

Disponer de personas con formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

6

Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal adoptando medidas laborales que se adapten a la naturaleza del trabajo minero, promoviendo, entre otras medidas, el retorno al trabajo de hombres y mujeres después de ejercer los derechos parentales y sin afectar su desarrollo de carrera y posibilidades de crecimiento.

7

Creación de objetivos anuales y de evaluación interna adecuada a cada empresa, estableciendo sus propios compromisos y haciéndolos públicos para que sean conocidos por toda la plantilla trabajadora.

8

Facilitar los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones establecidas en materia de igualdad, preparando objetivos y realizando un seguimiento de cumplimiento de estos.

6.3.3. MOTIVACIÓN EMPRESAS. BENEFICIOS DE CONTRATAR MUJERES

- Acceso al mejor talento disponible, al incorporar mujeres a las plantillas laborales se puede optar no sólo a los talentos masculinos, sino que al tener mayor abanico las posibilidades de encontrar a la persona que mejor encaja en el puesto ofrecido aumentan las posibilidades de encontrar la candidatura perfecta.
- Mejora de la gestión empresarial. Las empresas tras la puesta en marcha de un Plan de Igualdad mejoran su gestión y funcionamiento porque tienen un mayor conocimiento de lo que sucede dentro de la empresa y al haber realizado un diagnóstico previo, conocen los mecanismos que deben seguir.
- Mayor productividad e innovación, se consiguen equipos más creativos cuando coexisten mujeres y hombres en el mismo entorno, fortaleciéndose las dinámicas de equipo ya que se aglutinan opiniones y propuestas desde diferentes puntos de vista.
- Mejora del clima laboral, cuanto mayor diversidad de géneros hay en los equipos humanos, mayor capacidad de empatía y valoración mutua suele generarse, lo cual redundará en un aumento del rendimiento y una reducción del absentismo laboral.
- Mejora la imagen interna de la empresa ya que las trabajadoras se sienten incluidas y valoradas, por lo que su rendimiento será mucho mayor.
- Mejora de la imagen externa de la empresa, se aumenta el reconocimiento público por parte de los clientes y de otros grupos de interés externos.

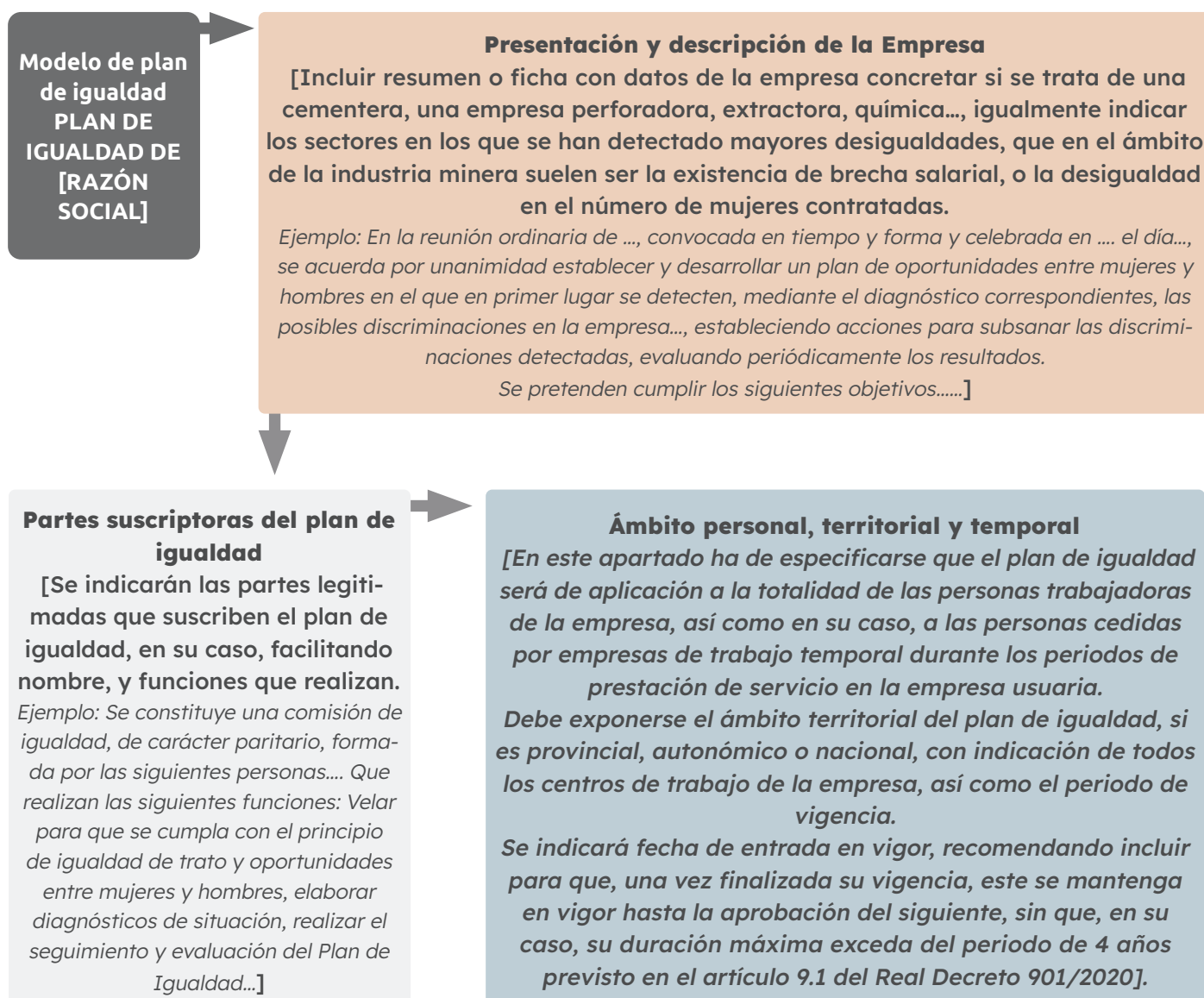


Modelo y autodiagnóstico

7.1. MODELO PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad deben ser específicos para cada empresa, recogiendo su situación, sus integrantes y sus objetivos, por lo que ninguno es igual, en el sector de la minería e industria extractiva, deben incluirse en

la presentación y descripción de la Empresa sus especiales característicos, pero siguiendo unos contenidos mínimos recogidos en el artículo 8.2 del Real Decreto 901/20, por lo que los aspectos básicos serían:





7.2. AUTOANÁLISIS IGUALDAD

Cuestionario rápido para conocer la situación de la empresa en el marco de la igualdad.

Nº	CONTESTAR SÍ O NO A LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	SÍ	NO
1	Existe un compromiso formal y por escrito, por parte de la dirección de la empresa, donde se manifiesta la igualdad como principio estratégico para la compañía.		
2	La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.		
3	Existe proporción equilibrada entre sexos en la plantilla.		
4	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.		
5	Se utiliza lenguaje no sexista en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa de la empresa.		
6	Las personas que intervienen en los procesos de selección tienen formación en igualdad de género.		
7	En los procesos de selección de personal, la valoración se realiza en base a procedimientos que miden de forma objetiva las competencias de la persona.		
8	Los nuevos contratos indefinidos recaen por igual en mujeres y hombres.		
9	Los nuevos contratos temporales recaen por igual en mujeres y hombres.		
10	En los puestos directivos existe igualdad de mujeres y de hombres.		
11	La retribución media mensual de las mujeres es igual a la de los hombres.		
12	La suma de los complementos salariales y los incentivos de las personas que trabajan en la empresa es igual en mujeres que en hombres.		
13	El proceso de promoción dentro de la empresa es abierto para todas las personas trabajadoras.		
14	En el proceso de selección de personal se aseguran candidaturas paritarias.		
15	El horario de la empresa garantiza la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras.		
16	Las reuniones de trabajo se hacen en horario de jornada laboral.		
17	Existen medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla trabajadora.		
18	Existen zonas habilitadas para lactancia.		
19	Existen zonas habilitadas para guardería.		
20	Se realizan cursos de formación en materia de igualdad dirigidos a todo el personal.		
21	Los cursos de formación en materia de igualdad se realizan dentro del horario de jornada laboral.		
22	Existen protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
23	Existe un canal de denuncias específico para temas de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
24	Se ha informado a toda la plantilla de la existencia de un plan de igualdad.		

Las respuestas deben ser afirmativas, en caso contrario **afirmativa, adoptando acciones concretas para superar ese punto crítico.**



Guía de
**buenas prácticas en materia de
igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres**
en el sector de la minería

