

## Compendio de buenas prácticas en materia de igualdad

En este documento, de carácter informativo, se incluyen medidas presentes en los planes de igualdad de las empresas del sector y del propio convenio colectivo sectorial, que suponen mejoras o ampliaciones sobre lo establecido en la legislación vigente en la materia.

El objetivo de esta publicación es doble, pues pretende inspirar futuras regulaciones de medidas por parte de las empresas en este ámbito y también visibilizar las acciones que se han puesto en marcha ya en el sector asegurador. La concreción o la especificidad de cada medida aquí recogida es pues resultado del proceso de negociación o en su caso de elaboración conforme a la situación y necesidades de cada compañía por lo que debe considerarse, como se ha formulado, como herramienta de consulta y no como un marco regulador. Se trata, además, de un documento inicial y al cual se pretende incorporar futuros contenidos, conforme se vayan o renovando los planes de igualdad.

Conforme a lo anterior, a continuación se exponen buenas prácticas identificadas en cada una de las siguientes áreas:

1. Selección
2. Formación
3. Promoción profesional
4. Conciliación, ordenación del tiempo de trabajo y corresponsabilidad
5. Comunicación y sensibilización
6. Retribución
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
8. PRL, Salud y Bienestar
9. Violencia de género

## 1. Selección

La selección de personal es clave y supone la fase inicial de la relación laboral. Debe realizarse bajo el principio de igualdad de oportunidades. Por tanto, el objetivo principal de las medidas en esta área debe ser garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo para hombres y mujeres, teniendo en cuenta todos los parámetros que pueden afectar tanto a la presentación de cada candidatura como a los criterios de selección. En este sentido, las buenas prácticas que se identifican a continuación, persiguen precisamente que dicho principio esté presente durante todo el proceso de selección.

- i. Realizar un análisis y revisión de las descripciones de puestos de trabajo para garantizar criterios de objetividad.
- ii. Usar el cv anónimo sin conocer identidad o sexo con el fin de no discriminar competencias o habilidades profesionales que supongan la sobrevaloración de un sexo sobre otro, y complementarlo con otras medidas de acción positiva.
- iii. Durante el proceso de selección, comunicar las políticas de igualdad y conciliación establecidas en el Plan de Igualdad.
- iv. Distribuir la documentación sobre igualdad en el plan de acogida.
- v. Facilitar el plan de igualdad a las empresas de selección, empresas de trabajo temporal y consultoras externas con el objetivo de dar a conocer su política.
- vi. Integrar como parte de los contratos con proveedores externos de personal el principio de igualdad, con referencia al requerimiento de presentación de candidaturas paritarias.
- vii. En los formularios de selección no preguntar sobre detalles personales que no sean relevantes para el puesto, dirigiéndose a recabar información sobre cualificación y experiencia de la candidatura.
- viii. Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que participan en el proceso de selección interna o externa de personal, procurando la presencia de mujeres en los equipos de selección.

## 2. Formación

La formación constituye un elemento esencial para el desarrollo profesional, por lo que debe garantizarse que se realiza conforme al principio de igualdad, de forma que los protocolos que regulan las actividades de formación, interna, o externa, el personal que la gestiona y su finalidad se adecuen a este principio.

- i. Revisar el lenguaje inclusivo en el plan estratégico de formación, con garantía de que las empresas externas cumplan los principios de igualdad y lenguaje inclusivo.
- ii. Formar a toda la plantilla en materia de igualdad.
- iii. Incentivar la formación de los equipos directivos sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de introducir prácticas no discriminatorias en la empresa.
- iv. Indicar en los protocolos de formación los criterios objetivos por los que se determina la formación de tal forma que se evite cualquier discriminación por razón de sexo.
- v. Promocionar acciones de formación interna o externa con el fin de favorecer la preparación de mujeres con potencial de desarrollo profesional para que tengan mayores oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad en la organización en los que actualmente se encuentran menos representadas.
- vi. Analizar anualmente los datos de los participantes en las acciones formativas para conocer la evolución y, en su caso, conveniencia de aplicar medidas correctoras.
- vii. Garantizar el acceso a los cursos de formación de las personas que se encuentran en especiales situaciones de conciliación.
- viii. Garantizar que las personas intervinientes en los procesos de formación profesional de la empresa tengan formación en materia de igualdad.
- ix. Diseñar un programa de formación en gestión del potencial de desarrollo femenino dirigido a mujeres en puestos técnicos, incluyendo de forma específica temáticas directamente relacionadas con el desarrollo de habilidades directivas y de gestión de equipos.

## 3. Promoción profesional

La promoción profesional se encuentra directamente relacionada con la formación profesional, pero también pueden influir factores como la ordenación del tiempo de trabajo o la movilidad geográfica, entre otros. Desde la perspectiva de la igualdad de género existen medidas que procuran lograr una presencia equilibrada entre niveles a través de acciones positivas o de la eliminación de barreras e implantación de medidas correctoras.

- i. Analizar la evaluación del desempeño de personal acogido a medidas de conciliación, con garantía de que la evaluación será solo en base a su rendimiento.
- ii. Identificar las posibles barreras que retraen a las mujeres en sus posibilidades de promoción a puestos de mayor responsabilidad, y desarrollar, en su caso, acciones correctoras.
- iii. Impulsar un programa que potencia la carrera profesional de mujeres hacia posiciones directivas, consistente en la esponsorización de mujeres durante un periodo, a través de diferentes herramientas, dándoles visibilidad y formación en los distintos foros y niveles jerárquicos de la organización.
- iv. En los procesos de oferta interna para cobertura de vacantes, en supuestos de igualdad de condiciones e idoneidad, competencias y adecuación profesional al puesto de trabajo, promover la promoción de la mujer en el correspondiente departamento o nivel donde tenga menos representación.
- v. Medir y analizar los datos de promociones con el objetivo de estudiar la evolución que han experimentado las mujeres y los posibles aspectos de mejora.
- vi. Incluir en las ofertas de vacantes mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas, en donde tenga menos representación.
- vii. Establecer una revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y niveles en particular, con el fin de adoptar medidas para corregir la posible persistencia de desigualdades.

## 4. Conciliación, ordenación del tiempo de trabajo y corresponsabilidad

La conciliación, la adecuada ordenación del tiempo de trabajo y la corresponsabilidad son posibles si se realiza una adecuada información y concienciación a la plantilla y si se analiza la posibilidad de incorporar medidas organizativas sustentadas en las nuevas tecnologías que faciliten su implantación. Se trata de evitar que las necesarias medidas para conciliar la vida familiar, personal y laboral supongan un obstáculo para las mujeres a lo largo de su carrera profesional y que, por el contrario, faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres que demanda la sociedad.

- i. Informar y concienciar a la plantilla masculina en el disfrute de manera compartida de aquellos derechos laborales tendentes a la conciliación de la vida familiar y profesional allí donde la legislación lo permita: tales como reducción de jornada por guarda legal, permiso por lactancia, permiso por maternidad y su cesión parcial a favor del padre, etc.
- ii. Realizar campañas informativas y de comunicación a toda la plantilla sobre las distintas medidas de conciliación, incidiendo en la corresponsabilidad en el disfrute de las mismas.
- iii. Potenciar el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.
- iv. Activar acciones de comunicación y fomento de uso corresponsable de la oferta de permisos, en especial en el uso de permisos de paternidad o de reducción de jornada por cuidado de menores, especialmente entre la población masculina.
- v. Analizar las posibilidades de implantar políticas de teletrabajo.
- vi. Vigilar que no se produzcan medidas de discriminación indirecta por acogimiento a derechos relacionados con la maternidad y/o paternidad.

## 5. Comunicación y sensibilización

La comunicación y sensibilización son claves para que se produzca una efectiva implantación y desarrollo de las medidas del ámbito de igualdad. La transversalidad de las políticas de igualdad implica el establecimiento de mecanismos y canales de comunicación eficaces que informen de las acciones que se llevan a cabo.

- i. Revisar el convenio colectivo para dotarlo de una visión no discriminatoria de género.
- ii. Sensibilizar a toda la plantilla en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con medidas como la información a toda la plantilla de los desarrollos del plan de igualdad.
- iii. Trabajar por la sensibilización positiva del personal directivo, para que sus decisiones en materia de personas y, especialmente, en lo relativo a la carrera y desarrollo profesional de la plantilla se rija por criterios de neutralidad y de igualdad de trato y oportunidades.
- iv. Celebrar el día internacional de la mujer en la empresa.
- v. Velar porque el lenguaje utilizado en todas las comunicaciones de la empresa no contenga expresiones sexistas.
- vi. Crear un buzón específico para sugerencias en materia de igualdad a disposición de toda la plantilla.
- vii. Promocionar la utilización de medios de comunicación internos (revista, portal, intranet, etc.) para transmitir mensajes en materia de igualdad.
- viii. Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del plan de igualdad.
- ix. Divulgar el contenido del plan de igualdad en la intranet corporativa.
- x. Poner en marcha un plan de comunicación de igualdad para dar a conocer a toda la plantilla el plan de igualdad y hacerles partícipes de la cultura de igualdad de oportunidades.
- xi. Elaborar un código de buenas prácticas en materia de lenguaje e imagen y revisión sistemática del lenguaje e imágenes con el fin de eliminar elementos sexistas.

## 6. Retribución

Se debe abogar por establecer un sistema retributivo respetuoso con los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo. Para ello es necesario que la política retributiva expresamente recoja tales principios y que la estructura retributiva se simplifique y homogeneice y que se realice un análisis y un seguimiento periódico de las diferencias retributivas.

- i. Hacer seguimiento periódico de las diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos.
- ii. Establecer una política retributiva que expresamente recoja los principios de igualdad y no discriminación.
- iii. Realizar aportaciones al sistema de previsión social complementaria de manera excepcional durante la suspensión de la relación laboral, si se debe a incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia o excedencia forzosa.
- iv. Efectuar las aportaciones al sistema de previsión social complementaria sobre el sueldo base previo a la reducción de jornada por cuidado de menor del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- v. Lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género, de forma que quede garantizada la misma retribución para un trabajo de igual valor y mismas condiciones objetivas y personales, sin que pueda existir diferencia discriminatoria alguna por razón de sexo.

## 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el ámbito de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo es preciso establecer un protocolo de actuación con medidas negociadas, que venga acompañado de otras acciones preventivas como la información, la formación, el asesoramiento, el desarrollo de jornadas de sensibilización y otras acciones informativas a la plantilla.

- i. Establecer un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, con medidas negociadas.
- ii. Formar en materia de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo.
- iii. Informar y prestar asesoramiento al personal en relación con el protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.
- iv. Desarrollar jornadas de sensibilización y formación relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- v. Incorporar dichos protocolos para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo en el plan de igualdad.
- vi. Revisar y adaptar el código de conducta, de forma que recoja los principios de igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- vii. Realizar acciones informativas a toda la plantilla a través de la intranet corporativa sobre el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, los medios de denuncia y el procedimiento a seguir en estos supuestos.
- viii. Poner en conocimiento de la plantilla el procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, e informar sobre cómo y cuándo utilizarlos en su defensa y sus consecuencias.



## 8. PRL, Salud y bienestar

La salud laboral y el absentismo deben ser tratados con perspectiva de género para garantizar que los riesgos generados no sean causa de desigualdades y para ofrecer soluciones específicas para cuestiones más concretas.

- i. Obtener datos diferenciados por género en los estudios de bajas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente de trabajo.
- ii. Realizar un estudio anual de salud de los empleados y un mapa de riesgos integral de la compañía en el que se tratan los datos diferenciando por género.
- iii. Elaborar guías y protocolos de actuación para procesos de salud-enfermedad de alta prevalencia en mujeres.

## 9. Violencia de género

Además de lo establecido en la legislación vigente, las relaciones laborales también pueden incorporar una serie de medidas, inspiradas en el principio de igualdad, que contribuyan a facilitar la manera en la que las víctimas trabajadoras afrontan su relación laboral y su situación personal durante tales circunstancias.

- i. Analizar la posibilidad de ofrecer reducción de jornada sin reducción proporcional del salario en aquellos casos en los que se acredite la condición de violencia de género.
- ii. Considerar la situación de víctimas de violencia de género como habilitante para solicitar anticipos salariales.
- iii. Proporcionar un permiso retribuido para el traslado a la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.