

# IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CRITERIOS PARA INTRODUCIR  
EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS  
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

EJEMPLOS DE CLÁUSULAS



# Índice

1 - Presentación . . . . .	2
2 - ¿Qué es la negociación colectiva con perspectiva de género? . . . . .	2
3 - ¿Cómo introducir la perspectiva de género en la negociación colectiva? . . . . .	3
3.1. Declaraciones generales antidiscriminatorias . . . . .	3
3.2. Igualdad en el acceso a la empresa. . . . .	3
3.3. Igualdad en la contratación . . . . .	4
3.4. Igualdad en la clasificación profesional . . . . .	5
3.5. Igualdad en la formación . . . . .	5
3.6. Igualdad en la promoción . . . . .	6
3.7. Igualdad y no discriminación en materia de retribución . . . . .	7
3.8. Tratamiento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Corresponsabilidad en el cuidado . . . . .	8
3.9. Salud laboral con perspectiva de género . . . . .	10
3.10. Prevención, tratamiento y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo . . . . .	11
3.11. Protección de trabajadoras víctimas de violencia de género . . . . .	11
3.12. Sensibilización y Comunicación . . . . .	12
4 - Aspectos a tener en cuenta a lo largo del proceso . . . . .	14

# 1. Presentación

*El crecimiento de la actividad laboral de las mujeres, a pesar de verse oscurecido estos últimos años de grave crisis, no ha superado las desigualdades profesionales con respecto a los hombres, manteniendo una fuerte segregación profesional y una precariedad en la contratación: más temporalidad y mas trabajo a tiempo parcial.*

*El círculo de la desigualdad laboral de las mujeres contempla: obligaciones familiares desiguales, disponibilidad laboral desigual, segregación ocupacional, expectativas laborales distintas (diferencias salariales, promoción profesional y condiciones de trabajo), y estereotipos de género.*

*Reconocidas las desigualdades laborales consideramos que sólo a través de la negociación colectiva con perspectiva de género podemos superar las desventajas de las mujeres en el mercado laboral.*

*CC.OO. ha asumido firmemente este compromiso como una necesidad de cambio para acabar con la discriminación que viven las mujeres en el mercado de trabajo.*

*Esta pequeña guía expone unos criterios de negociación que hemos de tener en cuenta en la negociación de los convenios colectivos para superar las desigualdades, según las distintas áreas: acceso al trabajo, promoción, formación, igualdad retributiva, corresponsabilidad en el cuidado, salud laboral, actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y protección de las mujeres víctimas de violencia de género.*

## 2. ¿Qué es la negociación colectiva con perspectiva de género?

*Un mecanismo necesario para....*

- Detectar y evitar que aparezcan en los convenios colectivos contenidos discriminatorios.
- Vigilar que la aplicación de los convenios no produzcan un impacto desfavorable para las mujeres.
- Aplicar medidas de acción positiva para erradicar cualquier forma de discriminación.

### 3. ¿Cómo introducir la perspectiva de género en la Negociación Colectiva?

*Criterios y ejemplos de cláusulas en:...*

#### 3.1. DECLARACIONES GENERALES ANTIDISCRIMINATORIAS

- Introducir cláusulas antidiscriminatorias, que recojan el derecho a la igualdad en el trato, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Su contenido ha de ser claro y específico, ha de expresar el compromiso de las partes en su defensa, y la inclusión de definiciones sobre discriminación directa, indirecta, acción positiva,...
- Compromiso de elaboración del Plan de Igualdad en la empresa, así como de formación de un Comité de Igualdad.

#### CLÁUSULAS

- Las partes firmantes de siguiente convenio se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental de trato y oportunidades en la empresa. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:
  1. Mantener y promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
  2. Detectar, prevenir y, en su caso eliminar, toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades paritaria (empresa y representación sindical) que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, comprometiéndose a la elaboración de un Plan de Igualdad en el plazo máximo de 8 meses a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo.

#### 3.2. IGUALDAD EN EL ACCESO A LA EMPRESA

- Elaborar ofertas de empleo no excluyentes, ni con contenidos discriminatorios.
- Aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo algún tipo de medida de acción positiva a favor de las mujeres hasta equiparar el peso de la plantilla de ambos sexos.
- Establecer un procedimiento de selección estandarizado y no sexista para garantizar la igualdad en el acceso a la empresa, tanto en los requerimientos objetivos como en los criterios de valoración de las candidaturas.
- Garantizar la presencia femenina en los procesos de selección.
- Garantizar que el embarazo no sea una causa de exclusión en la renovación de los contratos.
- Garantizar la participación de la representación sindical en los procesos de selección.

## CLÁUSULAS

- Se establecerá en el plazo de ..... meses un protocolo de selección estándar que deberán seguir todas las personas responsables del reclutamiento de personal. Este procedimiento contendrá reglas y criterios de valoración objetivos, fundamentados en principios de transparencia, mérito y neutralidad, para una selección igualitaria, además de herramientas específicas como un guión para la realización de las entrevistas personales.
- Se exigirán los mismos criterios de igualdad de oportunidades a las empresas de trabajo temporal, respecto del personal que las mismas pongan a disposición de la empresa.
- Se evitará en los anuncios publicados y con independencia del medio utilizado para su difusión, cualquier término o expresión que pueda contener connotaciones de género o que pudiera ser considerado motivo de autoexclusión por potenciales candidatos/as.
- En las ofertas de empleo que se publiciten por parte de la empresa, se indicarán claramente las condiciones necesarias para el desempeño del puesto de trabajo de manera objetiva y neutra.
- Formación al personal responsable de la preselección (revisión de currículum) y de selección (entrevistas), en materia de igualdad y en procesos de selección no sexistas.
- Las ofertas de trabajo y entrevistas de selección serán valoradas únicamente por la cualificación, competencia, conocimientos y experiencia, sin tener en cuenta el sexo ni aspectos de contenido personal.
- Se diversificarán las fuentes de reclutamiento para buscar candidaturas de personas del sexo menos representado en los puestos masculinizados o feminizados.

### 3.3. IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN

- Acordar una cuota máxima de contratación temporal para cada uno de los sexos.
- Reflejar un compromiso de conversión en indefinido del personal sujeto a contratación temporal.
- Dar preferencia de acceso a puestos de trabajo a tiempo completo a las personas que estén contratadas a tiempo parcial.
- Establecer un número máximo de contratos para la formación que pueden celebrarse, y acotar los puestos de trabajo objeto de este contrato.
- Fijar criterios para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los contratos para la formación que se firmen.
- Concretar compromisos de conversión de contratos formativos en contratos indefinidos.
- Informar a la RLT de la utilización de prácticas no laborales en las empresas.
- Incluir la participación de la RLT en todo el procedimiento de contratación.

## CLÁUSULAS

- ❑ En los procesos de selección de personal referidos a grupos profesionales en los que la distribución de la plantilla no tiene una composición equilibrada, la empresa adoptará una medida de acción positiva hacia el sexo menos representado, en los casos en que haya una valoración global idéntica, logrando que a lo largo de la vigencia del convenio se alcance un (60% / 40%) de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales.
- ❑ Las partes firmantes del presente convenio, a fin de mejorar el acceso de las mujeres a todas las profesiones y de cara a un equilibrio profesional e ir eliminado la segregación ocupacional, tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
  - Se asegurará que la condición de mujer no sea criterio para despido o supresiones de puestos de trabajo; al igual que exclusión en la contratación o renovación de contrato de mujeres embarazadas.
- ❑ Adoptar la medida de acción positiva de que en los casos de aumento de la plantilla, vacantes o necesidad de contratación a tiempo completo, tendrán preferencia las trabajadoras de la empresa con contrato a tiempo parcial.
- ❑ Cuando surja una vacante de carácter indefinido, establecer la medida de acción positiva (expresar en %), en el sentido de dar preferencia a la contratación del sexo con mayor temporalidad a nivel empresa siempre que se den los criterios de idoneidad, competencia, experiencia y cualificación profesional.

### 3.4. IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Realizar una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios, eliminando denominaciones sexistas, describiendo adecuadamente los perfiles profesionales, adecuando la categoría a la función desarrollada, y actualizando las clasificaciones profesionales.

### 3.5. IGUALDAD EN LA FORMACIÓN

- Se favorecerá la participación de las mujeres en cursos de formación, de manera que puedan mejorar su promoción en el empleo y capacitación profesional.
- Establecer la participación sindical en la elaboración de los planes de formación.
- Programar formación para mujeres orientada a que ocupen puestos con menor tasa de presencia femenina.
- Realización de cursos y formaciones en horario laboral.
- Realizar un análisis de las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su puesto de trabajo y de cara a la promoción.
- Impartir formación en igualdad de oportunidades y con perspectiva de género para toda la plantilla.
- Garantizar que las personas que se acojan a derechos de conciliación, no vean disminuidas sus posibilidades de acceso a la formación.
- Facilitar la formación de mujeres para puestos de mayor responsabilidad.

## CLÁUSULAS

- Se revisarán en ..... meses los criterios de acceso a la formación, estableciendo la posibilidad de que la plantilla pueda inscribirse y realizar, voluntariamente, cualquier itinerario formativo para el desarrollo profesional, independientemente de su actividad.
- Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación, para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.
- Se planificará e impartirá formación en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al igual que medidas de acción positiva, a la representación sindical, a la Comisión de Igualdad y a aquellas personas de la plantilla (todos los Grupos Profesionales) carentes de formación en Igualdad de oportunidades.
- Introducir dentro de los Planes de Formación, una formación específica orientada a incorporar mujeres a puestos tradicionalmente masculinos y viceversa; y también orientada al desarrollo profesional de las trabajadoras menos cualificadas que permita su acceso a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas.
- Se garantizará la participación de mujeres en cursos de desarrollo directivo.
- Las acciones de formación serán programadas preferentemente dentro de la jornada laboral, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
- En las acciones formativas de la empresa dirigidas a su personal, se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. A tal efecto, se podrán establecer cupos, reservas y otras ventajas a favor del personal menos representado en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de Formación Profesional.

### 3.6. IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN

- Crear un registro donde se recoja el nivel académico de la plantilla, desagregada por sexo, para valorar su trayectoria profesional.
- Garantizar que las personas que se acojan a derechos de conciliación no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, ni sus posibilidades de promoción.
- Garantizar la presencia de mujeres en los procesos de promoción.
- Establecer criterios técnicos objetivos, no discriminatorios y abiertos, que faciliten la promoción interna de toda la plantilla; contando con la participación de la RLT en el proceso.
- Adoptar la medida de acción positiva de "a igualdad de competencias y capacidad, se dará preferencia a las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos en los que estén subrepresentadas".
- Asegurar que en los criterios de valoración en materia de promoción interna, no se tengan en cuenta determinados aspectos que perjudican mayoritariamente a las mujeres como, por ejemplo, la antigüedad.



## CLÁUSULAS

- ❑ En los procesos de promoción interna para grupos profesionales en los que no existe una composición equilibrada de mujeres y hombres, se adoptará una acción positiva (expresada en % en relación al periodo de vigencia del convenio) hacia el sexo menos representado, en los casos en que las personas candidatas tengan una valoración idéntica, con méritos equivalentes.
- ❑ Garantía de prioridad en la promoción de mujeres, a igualdad de condiciones de idoneidad-mérito y capacidad, para puestos de cobertura interna, si están subrepresentadas en la fase o servicio, grupo o en la función característica del puesto.
- ❑ Registrar la titulación y formación de toda la plantilla desagregada por sexo, para conocer su potencial y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezcan la promoción.
- ❑ Garantizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.
- ❑ En la contratación y promoción interna, se excluirán los requisitos no justificados por el puesto de trabajo que pudieran suponer para las mujeres mayores dificultades de acceso al mismo. Se adoptarán, igualmente, medidas necesarias para promocionar la diversidad profesional de las mujeres, de forma que las convocatorias de vacantes no sean excluyentes, favoreciendo la selección y promoción de mujeres en igualdad de condiciones y méritos.
- ❑ Se fomentará, para cubrir vacantes, el uso de canales de información y participación de toda la plantilla, bajo los principios de publicidad e igualdad de oportunidades.

### 3.7. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE RETRIBUCIÓN

- Incluir en el convenio la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales, atendiendo a criterios de objetividad, neutralidad y racionalidad, anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia en base al tipo de contrato. Los complementos salariales se habrán de adaptar a las dificultades y especificidad de cada puesto de trabajo, con independencia de las características personales de cada trabajador o trabajadora.
- Reflejar el compromiso de analizar las retribuciones medias entre hombres y mujeres en la empresa.
- Establecer, como medida de acción positiva, incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales detectadas.

## CLÁUSULAS

- ❑ Se realizará en ..... meses una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de "igual salario por la realización de trabajos de igual valor", cuyo procedimiento no enmascare discriminaciones.
- ❑ Eliminar las diferencias retributivas por razón de sexo identificadas que no respondan a razones justificadas, aplicando las medidas correctoras necesarias.
- ❑ La empresa está obligada 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 del mismo.
- ❑ Se estudiará, en el primer año de vigencia del convenio, la estructura salarial y sus componentes (complementos), asegurándose que sean neutros y objetivos desde la perspectiva de género, no estableciendo discriminación en materia de retribución entre hombres y mujeres.

### 3.8. TRATAMIENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR. CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO

- Recoger en el convenio, de forma exhaustiva, todos los derechos legales sobre maternidad, paternidad y conciliación, actualizados y corregidos técnicamente, introduciendo posibles mejoras que afecten a toda la plantilla, de manera que no se necesite un posterior acuerdo con la empresa, adaptándolos a las necesidades y circunstancias concretas de la empresa o sector donde se vayan a aplicar; y dar difusión de los mismos.
- Introducir en el convenio las concreciones para la adaptación de la jornada o la flexibilización de los horarios de entrada, salida o tiempo de comida, por motivos de conciliación.
- Hacer explícita la posibilidad de acumular la lactancia en jornadas completas o ampliar su duración.
- Redactar medidas específicas que promuevan que sean los trabajadores de sexo masculino los que ejerzan los derechos.
- Reflejar que las parejas de hecho registradas, tengan la misma consideración que los matrimonios oficialmente reconocidos.

## CLÁUSULAS

- Se contratará personal para cubrir ausencias de empleados y empleadas en situación de reducción de jornada por cuidado, de excedencia por cuidado y demás situaciones que respondan al ejercicio de cualquier derecho con motivo de conciliar la vida familiar, laboral y personal de la plantilla de la empresa.
- Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de las tareas.
- Permiso remunerado de una semana para los padres trabajadores, siempre que hayan disfrutado, al menos 15 días, de permiso cedido por maternidad.
- Permiso retribuido por el tiempo necesario en los casos de consulta médica del trabajador o trabajadora, familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o quien no entrando dentro del 2º grado, dependan o estén a su cargo, aportando el correspondiente justificante. También respecto de aquellas personas menores o incapacitadas, cuya guarda y protección tenga atribuida el trabajador o trabajadora.
- Ausencia del trabajador futuro padre, por el tiempo indispensable para acompañar a la futura madre, a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- Las partes firmantes del convenio pactarán, a lo largo de su primer año de vigencia la promoción de medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Teniendo en cuenta esta filosofía, se tenderá a implantar jornadas continuadas en aquellos puestos de trabajo en que sea compatible con las necesidades del servicio.
- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de ..... a ..... horas, en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de ..... o ..... horas.
- El personal en jornada normal, que tenga hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrá 2 horas de flexibilización diaria, previa justificación de la necesidad, a fin de conciliar horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o la hija discapacitada reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Los trabajadores y trabajadoras podrán acumular las horas de lactancia en jornadas completas después del periodo de paternidad o maternidad, precisándolo con 15 días de antelación a la empresa.

### 3.9. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Reflejar el compromiso de la empresa de realizar y actualizar la evaluación de riesgos laborales considerando las variables relacionadas con el sexo, incluida la evaluación de riesgos psicosociales a través del Método ISTAS21 (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud).
- Promover una concepción integral de la salud, incidiendo en el conocimiento de las enfermedades profesionales relacionadas con las actividades y funciones que desarrollan las mujeres.
- Elaboración de un protocolo de actuación en el ámbito de seguridad y salud laboral en relación con las trabajadoras en estado de gestación, parto reciente, lactancia o tratamiento de fertilidad, para dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de prevención laboral.
- Establecer, junto con la representación sindical, un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos, para facilitar a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia un desarrollo del trabajo adecuado.
- Considerar como accidente laboral el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Favorecer la participación activa de las trabajadoras en todo el proceso preventivo

#### CLÁUSULAS

- Procedimiento de actuación para el cambio de puesto de trabajo. En seno del Comité de Seguridad y Salud se acordará un procedimiento de actuación para que cuando una trabajadora notifique su situación de embarazo, se tomen aquellas medidas preventivas adicionales que fuesen aconsejables, evaluando de nuevo el puesto habitual de trabajo, para evitar riesgos para su salud y la del feto. Si fuese posible, cuando las circunstancias así lo determinen, se facilitará un puesto de trabajo más acorde a esa situación. También deberá recogerse en este procedimiento la situación de las trabajadoras lactantes en el mismo sentido.
- Se asegurará el cumplimiento de la LPRL (artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales -adaptación o cambio del puesto de trabajo-) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.
- Las trabajadoras embarazadas que tengan jornada a turnos, podrán modificar el turno de trabajo y, si la organización lo permite, quedar adscritas al turno de su elección, mañana, tarde o noche, de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, en su caso, la lactancia natural de hijos o hijas menores de 1 año.
- La empresa se compromete a realizar un estudio de los puestos de trabajo que requieran un mayor esfuerzo físico al objeto de que dichos puestos se puedan adaptar en el futuro para que cualquier trabajador/trabajadora los puedan desempeñar.
- Considerar, en los Planes de prevención de riesgos laborales, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

### 3.10. PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Elaboración de un protocolo de actuación que regule el acoso sexual y por razón de sexo, conjuntamente con la representación sindical, donde se incluya una declaración de principios, una definición de cada tipo de acoso y su tipología, un procedimiento preventivo, y otro de actuación y sanción frente a las conductas que puedan producirse.
- Redactar un código de conducta y buenas prácticas que garantice un ambiente de respeto y el compromiso de la empresa y la plantilla, para la prevención y la eliminación del acoso sexual y por razón de sexo.
- Establecer un Plan de Formación obligatoria a mandos, personal técnico y de gestión de equipos, sobre la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas dirigidas a toda la plantilla.
- Asegurar en todas las actuaciones en este ámbito, la presencia de la representación sindical y/o de la Comisión paritaria o de igualdad.

#### CLÁUSULAS

- Desarrollar, junto con la representación sindical en la empresa, un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo específico para toda la plantilla.
- Garantizar los canales de denuncia que fije el protocolo, en los casos de acoso por razón de sexo y sexual, y el tratamiento confidencial de los mismos.
- Realizar campañas de comunicación sobre el protocolo de acoso, una vez publicado.
- Realizar sesiones de información y sensibilización sobre las medidas preventivas y de denuncia dentro del protocolo del acoso por razón de sexo o sexual, dirigidas a todos los colectivos de la plantilla.
- Formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, a todas las personas que tengan responsabilidad en la aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

### 3.11. PROTECCIÓN DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Reflejar los derechos para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género por parte de sus parejas o exparejas, que regula la legislación vigente, e introducir mejoras de derechos.

## CLÁUSULAS

- Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria, previa acreditación de tal situación, aunque no hubiera distintas formas de ordenar la jornada de trabajo.
- Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto de trabajo. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su centro o la continuidad en el nuevo.
- Poner a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género la política de anticipos existente, para que puedan afrontar un traslado de localidad.
- Realizar una campaña informativa para difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y los que se mejoren.

### 3.12. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Redacción del convenio utilizando un lenguaje no sexista para visibilizar a las mujeres trabajadoras.
- Reflejar el compromiso de utilizar lenguaje no sexista en todos los documentos de la empresa.
- Crear un canal de información permanente sobre igualdad en la empresa, asegurando el acceso a toda la plantilla.

## CLÁUSULAS

- Sensibilización a la plantilla en materia de roles y estereotipos de género en el cuidado de las responsabilidades familiares, y su repercusión en el ámbito laboral.
- Utilizar un lenguaje neutro e imágenes no estereotipadas en todos los medios de comunicación interna y externa, siguiendo unas recomendaciones en el uso de lenguaje no sexista.

**No se trata de reproducir de forma literal las buenas prácticas propuestas, ya que el contenido de las cláusulas ha de ir acorde a las características de la empresa o sector, al contexto de toda negociación, al período de vigencia del mismo y a la experiencia negociadora, que ha permitido perfilar los convenios adaptándolos a nuevas circunstancias y demandas más específicas.**



## 4. Aspectos a tener en cuenta a lo largo del proceso

- Potenciar la presencia de las mujeres en las mesas de negociación colectiva.
- Vigilar y prevenir discriminaciones directas e indirectas, mediante informes estadísticos de la plantilla, desagregados por sexo, como instrumento para detectar posibles situaciones de discriminación en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción, o a la igualdad de retribución.
- Realizar seguimiento del cumplimiento del convenio, adecuándolo a cambios en las normativas.

## SECRETARÍA DE LA MUJER DE CCOO EN CASTILLA Y LEÓN

Plaza Madrid, 4, 8.<sup>a</sup> - 47001 Valladolid - Teléfono 983 391 516

### ÁVILA

Plaza Santa Ana, 7 - 05001  
Teléfono 920 222 564

### BURGOS

C/ San Pablo, 8 - 09002  
Teléfono 947 257 906

### LEÓN

Roa de la Vega, 21 - 24001  
Teléfono 987 234 422

### PALENCIA

Pza. Abilio Calderón, 4 - 34001  
Teléfono 979 741 417

### SALAMANCA

C/ Arco de la Lapa, 2 - 37001  
Teléfono 923 218 923

### SEGOVIA

C/ Fernández Ladreda, 31 - 40002  
Teléfono 921 420 151

### SORIA

C/ Vicente Tutor, 8 - 42001  
Teléfono 975 233 644

### VALLADOLID

Plaza Madrid, 4, 5.<sup>a</sup> - 47001  
Teléfono 983 291 516

### ZAMORA

Avda. Alemania, 1, 5.<sup>a</sup> y 6.<sup>a</sup> - 49014  
Teléfono 980 522 778

<http://www.ccoo.es/webcastillayleon>