



## BOAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDADE

### OBXECTIVO DO ESTUDO:

O obxectivo xeral é examinar as medidas de igualdade recollidas nuna selección de plans de igualdade e convenios colectivos de Galicia, para extraer boas prácticas e tamén detectar eidos de mellora nestes ámbitos.

### NOS PROCESOS DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

- ✚ Deseño dunha política de RRHH con perspectiva de xénero regulando o sistema de selección, a tipoloxía de contratos e o sistema de promoción.
  
- ✚ Utilización dunha linguaxe non sexista e non discriminatoria na difusión e comunicación das ofertas de emprego.
  
- ✚ As bases das ofertas serán informadas pola comisión de Igualdade / negociadora, con revisión da linguaxe utilizada e propoñendo medidas de acción positiva.
  
- ✚ E conveniente establecer a estandarización dos procesos de selección tanto internos como externos, para as persoas implicadas no procesos de selección, que velen pola obxectividade, transparencia e igualdade de oportunidades, eliminando calquera tipo de pregunta discriminatoria.
  
- ✚ Establécese como medida positiva a presenza equilibrada de homes e mulleres nos equipos de selección.
  
- ✚ Colaboracións específicas con organismos públicos, a fin de favorecer o acceso ao emprego de mulleres desempregadas, e de mulleres vítimas da violencia de xénero. Impulsar os contactos con centros educativos e universitarios para identificar o talento e favorecer a presenza do sexo subrepresentado na empresa.



- ✚ Acci3ns de sensibilizaci3n con centros educativos locais, escolas de formaci3n profesional e universidades, para dar visibilidade das posibilidades profesionais que ofrece a empresa, co 3nimo de favorecer candidaturas a postos con infrarrepresentaci3n feminina.
  
- ✚ Establecemento de acci3ns espec3ficas para a selecci3n, de modo que, en igualdade de condici3ns de idoneidade, m3rito e capacidade, te3a preferencia para ser contratado o sexo con subrepresentaci3n, promovendo desta forma a incorporaci3n de mulleres a todas as 3reas do persoal.
  
- ✚ Execuci3n de acci3ns de formaci3n e sensibilizaci3n en materia de igualdade 3s persoas que participan nos procesos de selecci3n , co fin de garantir a obxectividade do proceso.
  
- ✚ Garantir o acceso en igualdade de homes e mulleres 3 formaci3n de empresa, co fin de promover o desenvolvemento da carreira profesional e a s3a adaptabilidade aos requisitos dos postos de traballo, mellorando a s3a empregabilidade interna.
  
- ✚ Revisi3n de puntuaci3ns nas probas de selecci3n, desde un punto de vista de x3nero.

## **BOAS PR3CTICAS NA CLASIFICACI3N PROFESIONAL**

Elaborar sistemas de clasificaci3n profesional baseados no criterio de transparencia e neutros en termos de x3nero. Establecementos de criterios de encadramento de definici3n precisa.

- ✚ Proceder a unha revisi3n terminol3xica dos sistemas de clasificaci3n profesional, empregando unha terminol3xía neutra ou utilizando o masculino e o feminino. No marco das comisi3n de Igualdade / negociaci3n 3 conveniente unha revisi3n dos sistemas de clasificaci3n profesional para a an3lise obxectiva dos requerimentos propios da cada grupo profesional /posto de traballo.



- ✚ Conseguir unha representación equilibrada de mulleres e homes no ámbito da empresa: en grupos profesionais, ocupacións e na estrutura directiva da empresa. Como boa práctica recoméndase a definición de medidas de acción positiva para o acceso ao emprego das persoas do sexo menos representado.
- ✚ Establecer medidas de promoción e mellora das posibilidades de acceso da muller a postos de responsabilidade.

### **BOAS PRÁCTICAS NA FORMACIÓN**

- ✚ Contemplan na articulación do plan de formación as distintas modalidades de xornada laboral para adaptar a formación ao horario de traballo.
- ✚ Propiciar que as persoas que por razóns familiares están en período de suspensión do seu contrato de traballo (excedencias), podan asistir aos cursos de formación programados.
- ✚ Facilitar medidas que permitan que a atención a menores ou persoas dependentes non supoña un obstáculo no acceso a cursos de formación organizados pola empresa.
- ✚ Facilitar o acceso das mulleres a cursos relacionados co desenvolvemento directivo. Diseñar accións formativas dirixidas a mulleres para reforzar as habilidades directivas e potenciar o acceso de mulleres a postos de maior responsabilidade na empresa.
- ✚ Incluir a igualdade de oportunidades como unha materia transversal nos cursos de formación ofertados pola empresa. Realizar accións de formación no ámbito da igualdade de oportunidades dirixidas a todo o persoal e, nomeadamente ás persoas responsables que interveñen en procedementos selectivos de persoal.
- ✚ Establecer reservas dunha determinada porcentaxe en accións formativas dirixidas a capacitar en actividades con subrepresentación feminina.

### **BOAS PRÁCTICAS NA PROMOCIÓN PROFESIONAL**

- ✚ E necesario establecer criterios obxectivos, transparentes e neutros para a promoción de todos os grupos ou niveis.
- ✚ Cando se negocia o tempo de tempo de prestación de servizos aos efectos da promoción profesional e os ascensos é importante que se equiparen expresamente a tempo traballado as ausencias debidas a maternidade, paternidade e dereitos parentais.



- ✚ E positivo establecer medidas que favorezan ao sexo menos representado no ascenso a postos, funcións ou grupos profesionais, así como establecer regras que fixen obxectivos de acadar determinados porcentaxes no nivel alto da clasificación nun prazo, fixando prioridades no caso de méritos similares.
  
- ✚ Desenvolver programas de identificación de talento interno que permitan a dispoñibilidade de persoas cualificadas con potencial para promocionar a posicións de responsabilidade desde criterios de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Apoiar accións formativas específicas enfocadas á adquisición de habilidades e competencias que permitan acceder a un posto de superior categoría, favorecendo ao xénero menos representado.
  
- ✚ Promover a formación e sensibilización en materia de igualdade entre as persoas que interveñen nos procesos de promoción profesional.
  
- ✚ Dar a adecuada publicidade sobre as postos vacantes para a participación do persoal nos procesos de promoción interna.
  
- ✚ Seguimento específico das promocións con respecto á situación de tempo parcial ou jornada reducida para evitar que condicionantes que afecten á promoción das mulleres.

#### **SALARIO BASE E COMPLEMENTOS SALARIAIS.**

- ✚ A negociación das táboas salariais debe realizarse tendo en conta o principio de igual remuneración polo traballo de igual valor (art. 4 do RD 902/2020).
  
- ✚ Identificar e definir aqueles factores que poden motivar a atribución dunha determinada vantaxe salarial aos efectos de evitar que a súa implantación supoña, por razón da súa orixe, unha desvantaxe dun sexo respecto de outro.
  
- ✚ E necesario efectuar unha revisión do complemento de antigüidade, que tradicionalmente ten provocado un impacto negativo ampliando a fenda salarial entre homes e mulleres. Especialmente habería que avaliar os efectos deste complemento no caso dos contratos a tempo parcial.



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE GALICIA

- Tamén, con respecto aos complementos que premien a dispoñibilidade horaria, valorar medidas compensadoras que teñan en conta as dificultades do seu acceso polas mulleres.

## **PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO**

- Realizar cursos de formación para mandos, postos técnicos e de xestión sobre este eido.
- Formar e informar a todo o persoal explicando que se entende por acoso e a obrigaón de velar e denunciar calquera conduta que poida implicar acoso.

## **CONVENIOS COLECTIVOS ANO 2020**

CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO

DELIVRA SL

AUTOPISTA CENTRAL GALLEGA, CESA

FUNDACION MONTE DO GOZO

EVENTOS, SERVIZOS E PRODUCTIONS CULTURAIIS DE GALICIA

INSTALACIONES DEPORTIVAS E XIMNASIOS

AUTOPISTAS DE GALICIA, C.X.G SA

EMPRESAS ORGANIZADORAS DO XOGO DO BINGO

UNION DE EMPRESAS MADERERAS SAU

UTE GESECO -CESPA

CESPA SA

REAL CLUB NAUTICO PORTOSIN

HORNOS DE LAMASTELLE

ACCIONA FACILITY SERVICES (NAVANTIA – FERROL)

RAFRA ASESORIA



MIERES & BALSAN

DINAHOSTING

ACTEMSA

CONSORCIO PARA LA PROMOCION DE LA MUSICA

SERTOSA NORTE SL

ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACION, ASISTENCIA,  
CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANALISIS CLINICOS

FERROVIAL SERVICIOS – SERVICIO DINAMIZACION CENTROS CIVICOS DE  
SANTIAGO DE COMPOSTELA

INTEGRAL MANAGEMENT FUTURE RENEWABLES

TURISMOS MOTOR

FUNDACION ADCOR

EMPRESAS CONCESIONARIAS DOS SERVIZOS MUNICIPAIS DE REGULACIÓN DE  
APARCAMENTO E OU RETIRADA DA VÍA PÚBLICA DA CORUÑA

BETANZOS HB

TJM RIEGAL SL

SECTOR INDUSTRIAS DO PAN (PANADERIAS)

TRANSPORTE DE MERCADORIAS POR ESTRADA

INDURBAN LUGO

CEMENTOS COSMOS-ANTES CEMENTOS DEL NOROESTE

PLASTICOS FERRO SL

UNIDAD DE VEHICULOS INDUSTRIALES,S.A. 'UNVI'

CLUB DE CAMPO DE VIGO

VIGUESA DE TRANSPORTES SL-ESTACION DE AUTOBUSES DE VIGO

MARODRI, SL

AQUALIA- SERVICIO MUNICIPAL AUGA CONCELLO DE MOAÑA

ATHENIA SL – CONSERVACION ZONAS VERDES CONCELLO DE VIGO

MARFRÍO, SA



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

PEUGEOT CITROEN AUTOMOVILES ESPAÑA SA

DOMIBERIA S.L.U. (FABRICA DE VIGO)

SECTOR DE CONSTRUCCIÓN DE PONTEVEDRA

MARMOLES E PEDRAS

AUGA SANA SL

FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. (PONTEAREAS)

HERMANOS PICAÑO SL

ALONARTI ENVASES SAU

ENDULCO

## GABINETE TÉCNICO EN MATERIA DE IGUALDADE LABORAL

O Gabinete técnico en materia de Igualdade Laboral da Confederación de Empresarios de Galicia, créase co obxectivo de promover a igualdade no entorno empresarial, facilitando persoal experto e con experiencia en igualdade laboral para apoiar as empresas neste ámbito:

O Gabinete realiza un traballo de diagnose permanente no ámbito da igualdade laboral, no que desenvolve, entre outras, actuacións de estudo e análise sectorial no que respecta a plans de igualdade que formen parte dun convenio colectivo e a identificación de boas prácticas na aplicación de plans de igualdade nas empresas galegas.

Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)

Rúa do Vilar, 54 - 15705 Santiago de Compostela (España)

Tel.: +34 981 555 888 Fax: +34 981 555 882

info@ceg.es; igualdade@ceg.es

Coa financiación de :

