

IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES:

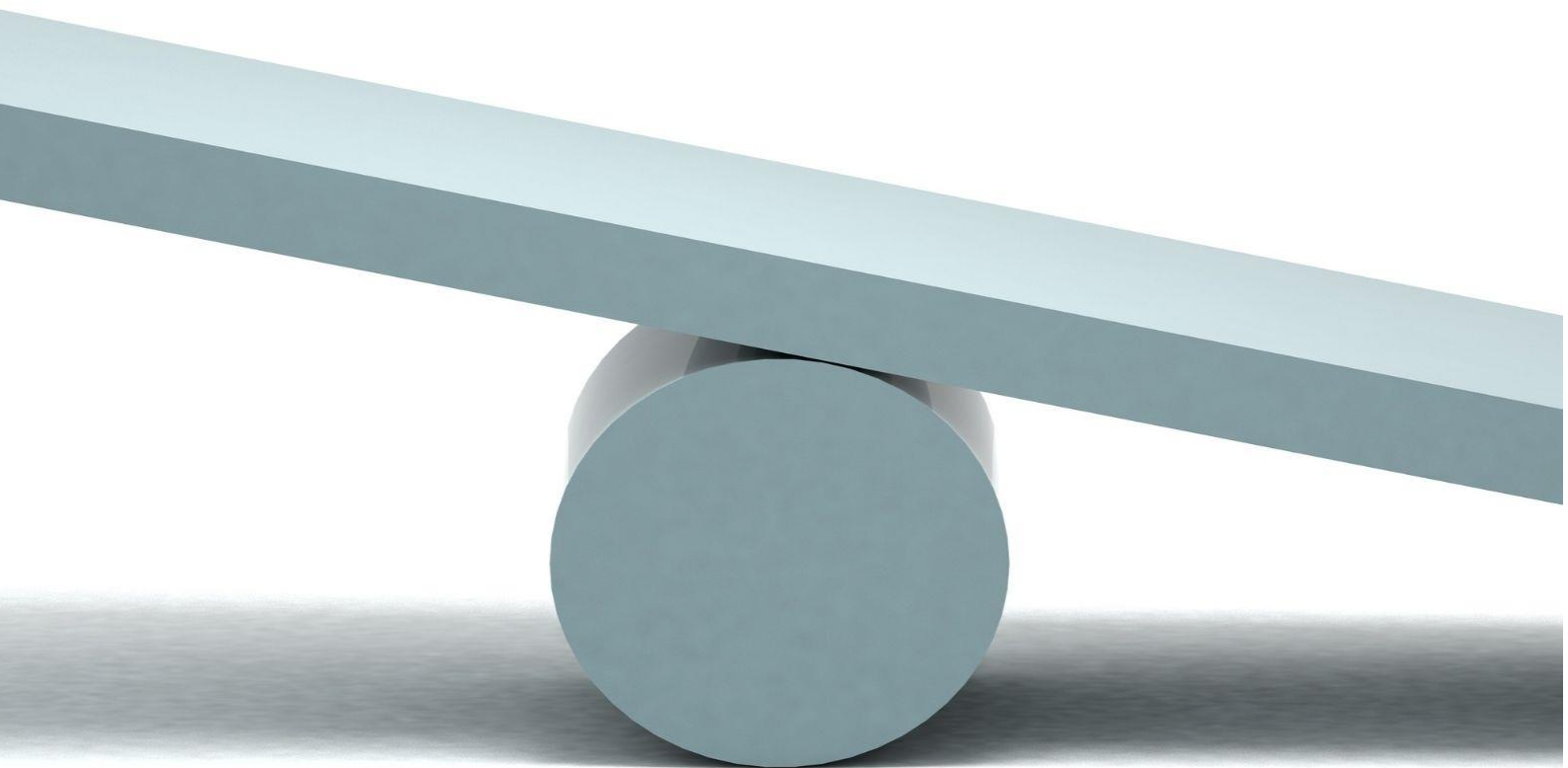


RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Índice

INTRODUCCIÓN	4
ACCESO AL EMPLEO	7
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	9
PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	11
FORMACIÓN	13
RETRIBUCIONES.....	15
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	18
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	20
OTRAS.....	23
Lenguaje y comunicación no sexista	23
Prevención de riesgos laborales.....	23
INFOGRAFÍA RESUMEN RECOMENDACIONES.....	26
BIBLIOGRAFÍA.....	28

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

El artículo 21 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 5 de julio de 2006, establece que *“Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales a fin de promover la igualdad de trato, incluido, por ejemplo, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, de formación profesional y de promoción, así como mediante el seguimiento de los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas”*.

Por otra parte, el artículo 26 de esta Directiva, recoge que *“Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción”*.

En España, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, en su artículo 45.1, que *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

Y en el artículo 45.2 especifica que *“En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

Por lo tanto, la Ley Orgánica 3/2007 establece la obligación general de adoptar y negociar medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres. Y hay que destacar, que dicha negociación ha sido desarrollada, entre otros aspectos, con el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las directrices comunitarias y la normativa española, se deben complementar con las recomendaciones para la negociación de los convenios colectivos que recogen los Acuerdos Interconfederales anuales para la Negociación Colectiva (ANC) en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la Comunidad Autónoma de Aragón, el diálogo social, que en materia de igualdad emana del Consejo de Relaciones Laborales, a través de su grupo de trabajo sobre Planes de Igualdad, grupo formado por la Dirección General de Trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los cuatro agentes sociales, CEPYME Aragón, CEOE Aragón,

CC.OO Aragón y UGT Aragón, ha dado como fruto este documento que se presenta a continuación, y que pretende ser un referente en materia de igualdad para quienes negocian convenios colectivos.

A principios del año 2020, sabiendo que estaban próximos a aprobarse los Reglamentos de los Planes de Igualdad y su registro (el anteriormente mencionado RD 901/2020) y también de Igualdad Retributiva (RD 902/2020), acordamos avanzar en materia de relaciones laborales e igualdad con más intensidad. Este acuerdo partió de la escasa presencia de verdaderas cláusulas sobre igualdad en los convenios colectivos y de los escasos planes de igualdad implantados en las empresas de nuestra Comunidad Autónoma.

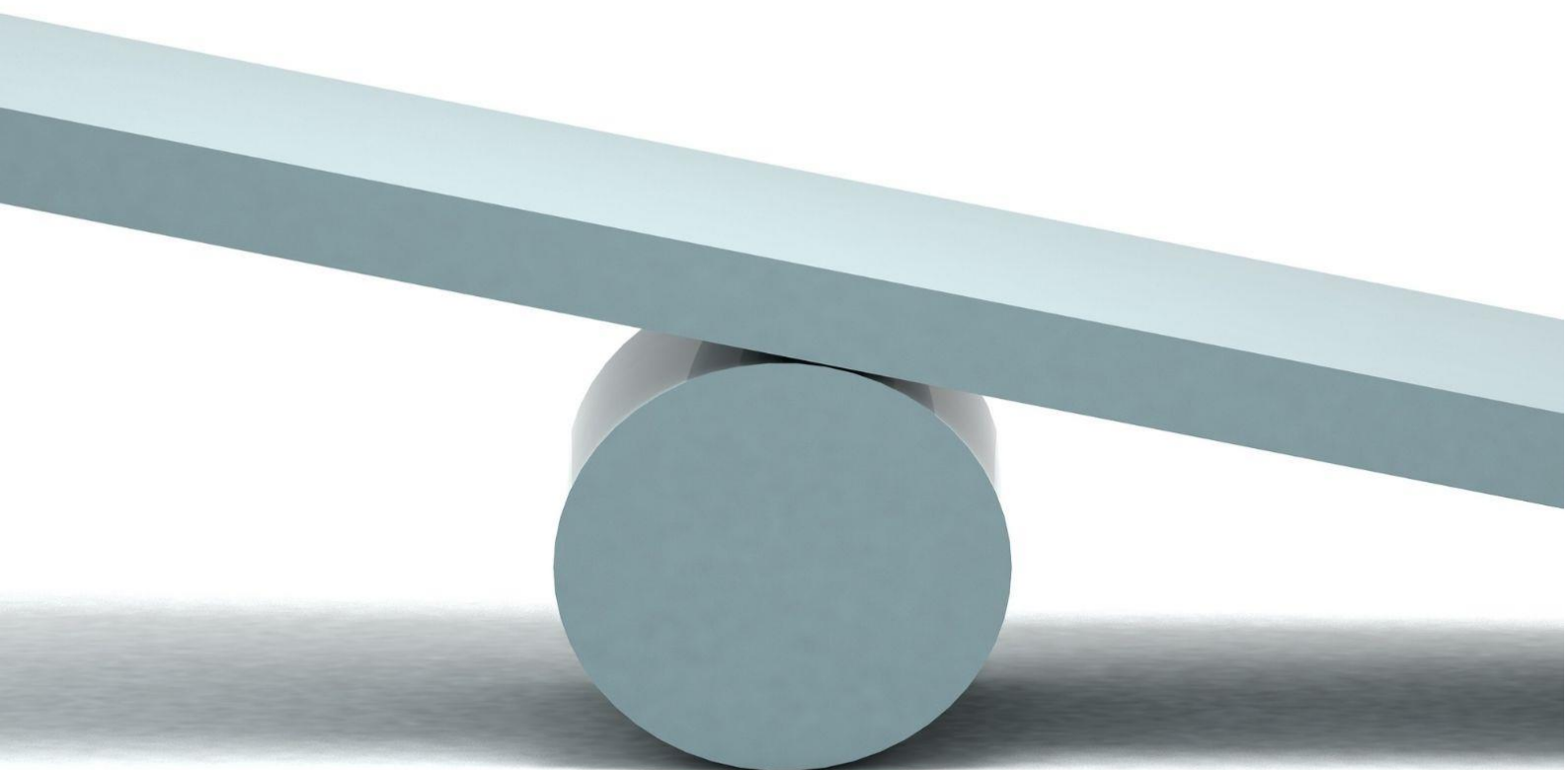
La escasez o ausencia de cláusulas en esta materia en la negociación colectiva quedó patente en el primer estudio que realizó este grupo de trabajo en 2018, denominado “Análisis en materia de Igualdad de los Convenios Colectivos Sectoriales de aplicación en Aragón”.

A lo largo de 2020 se han revisado los nuevos convenios sectoriales con fecha de aplicación desde 1 de enero de 2019. Se han incluido los convenios nuevos en la base de datos inicial, se han examinado todas las actualizaciones de los ya existentes y vigentes y, finalmente, se ha obtenido una base de datos muy completa de todos los convenios colectivos de aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón, en total 228, desglosada según diferentes materias relativas a la igualdad: de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

Señalar que en la fecha actual y tras las últimas regulaciones de los Planes de Igualdad y su registro, las materias mínimas que se deben tener en cuenta a la hora de elaborar los Planes de Igualdad incluyen además, de las mencionadas, el análisis de las retribuciones salariales, la auditoría salarial y la infrarrepresentación femenina, aspectos novedosos que no se han tenido en cuenta en la negociación colectiva hasta la fecha.

Con todo esto, el análisis realizado reitera los resultados obtenidos en años anteriores: **escasez de cláusulas en materia de igualdad en la negociación colectiva**. En consecuencia, la conclusión más importante que extraemos es la necesidad de dotar, a quienes conforman las mesas de negociación de una serie de propuestas y sugerencias a modo de cláusulas o recomendaciones, que de forma directa puedan introducir en el convenio colectivo de que se trate; además de recordar la necesidad que existe de dotarles de formación específica en esta materia para la consecución de una implementación de la igualdad de forma efectiva y real.

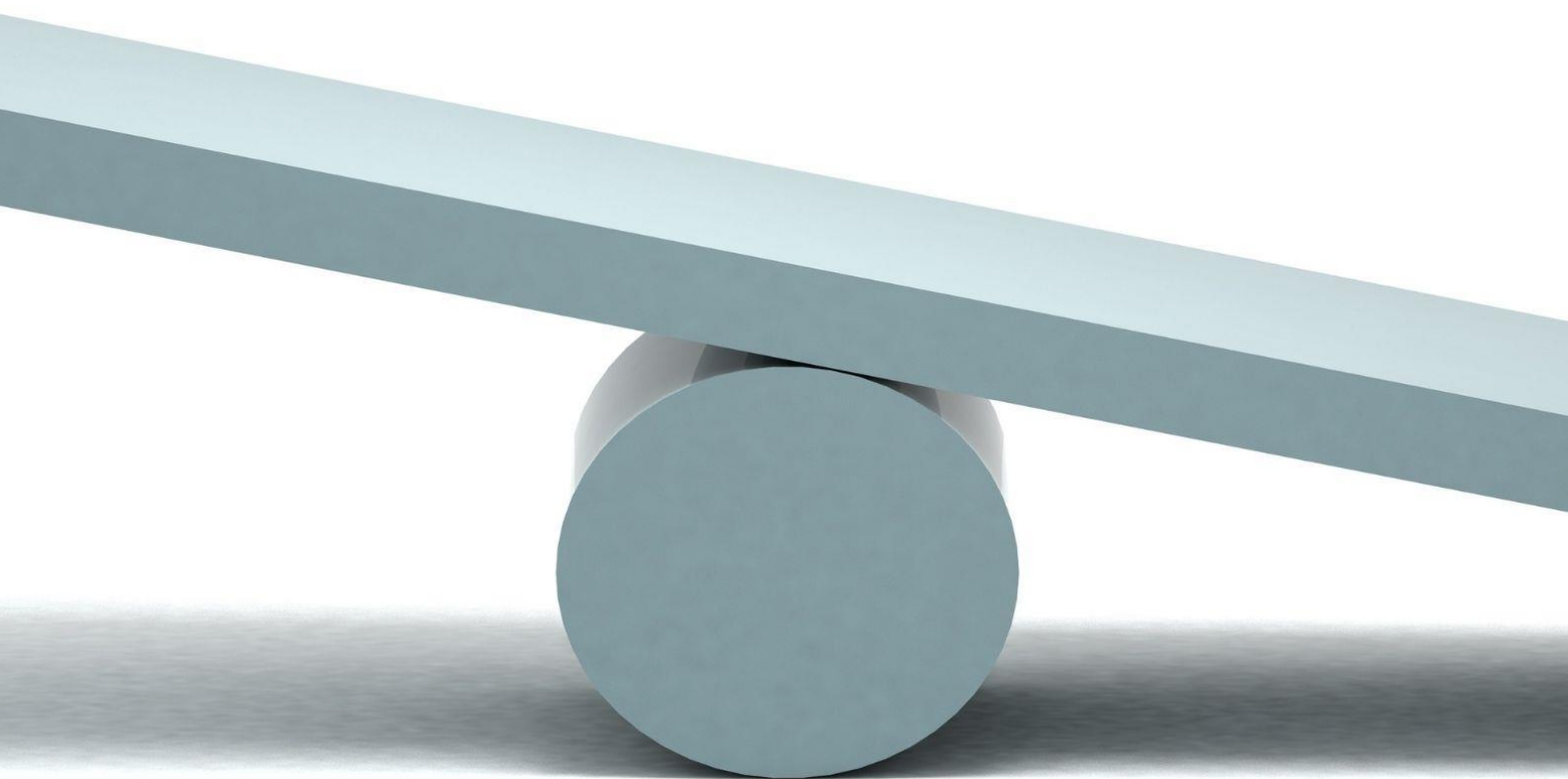
ACCESO AL EMPLEO



ACCESO AL EMPLEO

- La gestión y difusión de ofertas de empleo deberá garantizar un uso de lenguaje no sexista e inclusivo, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del género menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.
- Los procesos de selección deben establecer pruebas objetivas y adecuadas relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales. A este respecto se podrá por ejemplo emplear el CV ciego en cualquier proceso
- Se deberá promover la formación adecuada de las personas implicadas en los procesos de selección, de contratación y promoción, que vele por la evaluación de las personas candidatas con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.
- Respecto de nuevas contrataciones, se podrán establecer las siguientes medidas;
 - Criterios de selección de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tenga preferencia el sexo que se constate como menos representado.
 - Prioridad en las contrataciones de colectivos con mayores dificultades de inserción: mujeres, jóvenes, mayores de 45 años (siempre que tenga las capacitaciones y habilidades necesarias requeridas para el puesto).
 - La plantilla con contrato a tiempo parcial, tendrá derecho preferente a incrementar su jornada frente a la celebración de nuevas contrataciones de sustitución (bajas, vacaciones, etc.), siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.
- La negociación colectiva deberá promover la inclusión de acciones positivas tales como;
 - Promover la contratación de mujeres en aquellos puestos que impliquen mayor responsabilidad y toma de decisiones.
 - Colaboraciones específicas con organismos, entidades, ferias, escuelas, fuentes varias de reclutamiento etc. a fin de favorecer candidaturas del sexo menos representado.
 - En caso de utilizar consultoras externas para la selección de algún puesto de trabajo, comunicarles por escrito los criterios de la empresa en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

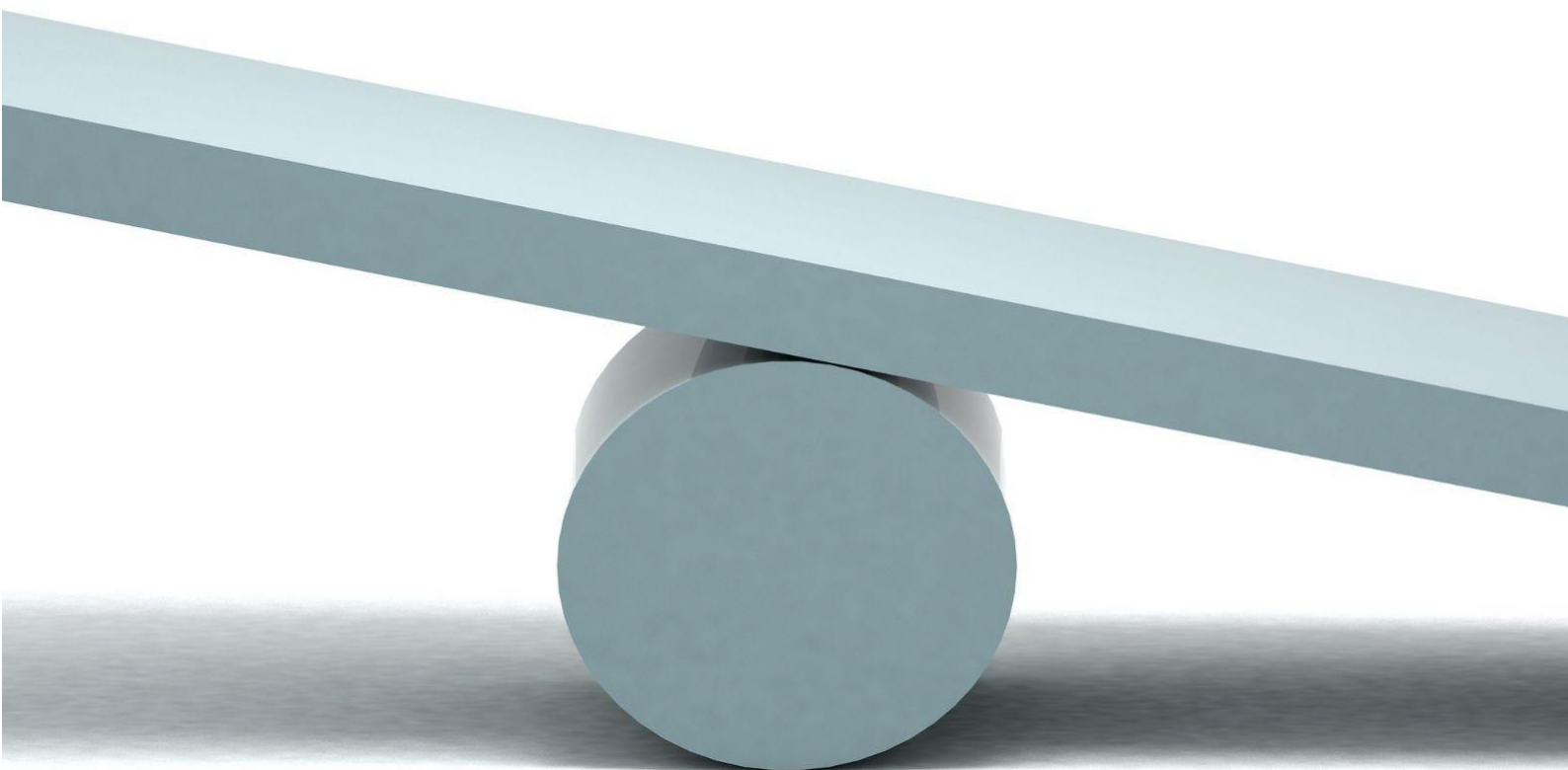
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Asegurar sistemas de clasificación profesional sobre la base de criterios técnicos y objetivos, de modo tal que aseguren el principio de igualdad de género y de igualdad de oportunidades.
- Promover el uso del lenguaje inclusivo, de modo que se verifique que no se está produciendo ningún tipo de discriminación por razón de género.
- Impulsar la consecución de una clasificación profesional libre de estereotipos de género, para ello, realizar un estudio- informe de presencia masculina y femenina en todas las categorías y sectores de modo que se pueda verificar si existe masculinización o feminización de las mismas de modo que se puedan establecer si procede medidas de acción positiva.
- Describir puestos y funciones sin estereotipos de género, basada en el puesto, perfil o exigencia, necesaria para el mismo.
- Asegurar que se describen los puestos y se les asigna igual remuneración a puestos de competencia y exigencia similar.
- Perseguir que en la determinación de los elementos esenciales del sistema de clasificación profesional (grupos, funciones, divisiones, niveles) su definición, valoración, retribución, conocimientos, funciones, tareas, responsabilidades, polivalencia, movilidad funcional, se garantice la ausencia de discriminación por razón de género.
- Recoger la distribución de la plantilla en el sistema de clasificación profesional de cara a detectar si hubiera presencia de desequilibrios o discriminaciones en las empresas.

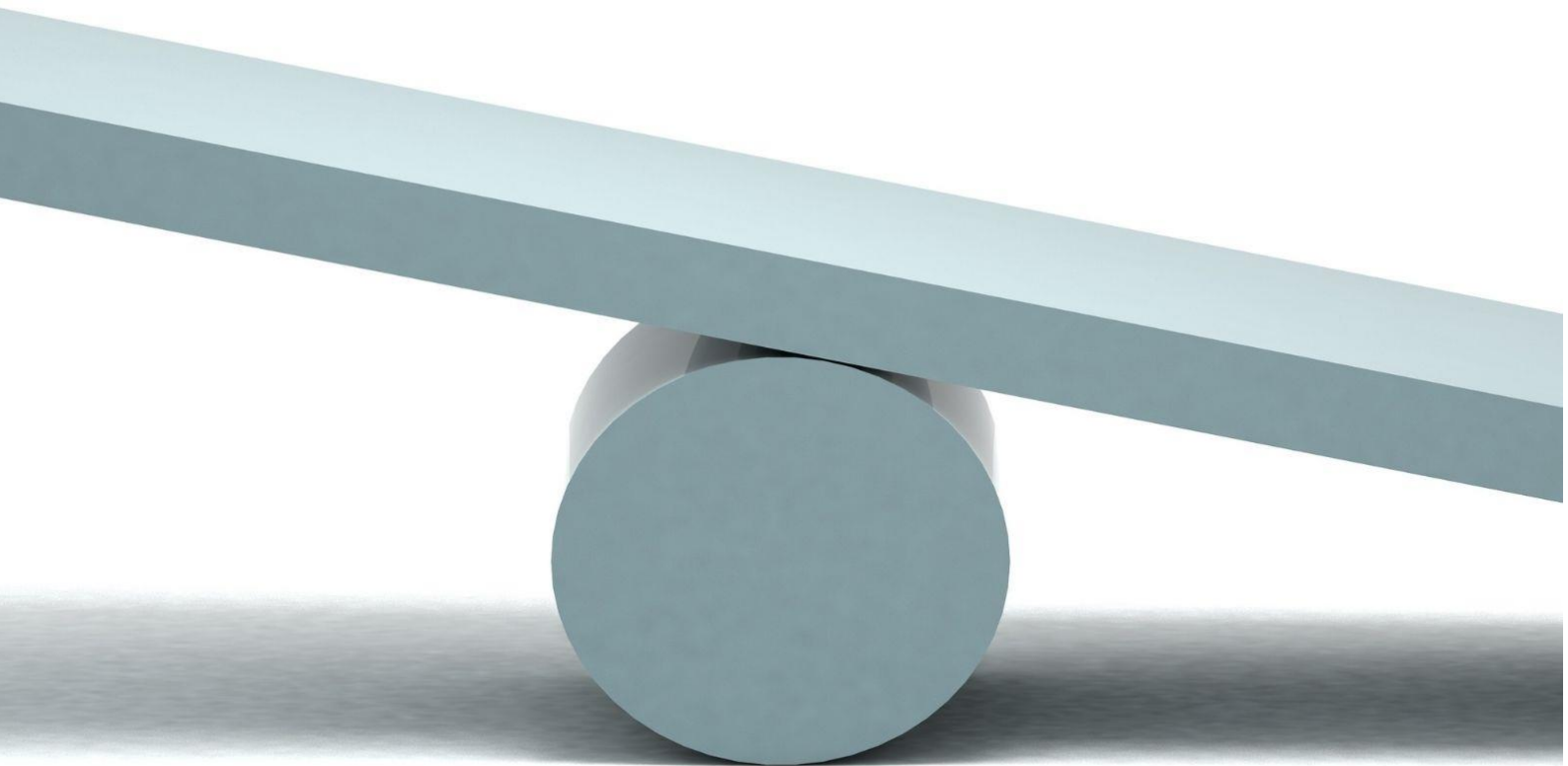
PROMOCIÓN PROFESIONAL



PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Asegurar el avance hacia la presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad y hacia un liderazgo compartido en el ámbito de la empresa.
- Desarrollar medidas para paliar la escasa presencia femenina en determinados puestos y categorías o grupos profesionales que puedan ser masculinizados.
- Acción positiva para hacer frente al déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados o fuertemente masculinizados en igualdad de condiciones de idoneidad.
- Preferencia para ser ascendidas en igualdad de condiciones para las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional.
- Eliminación de requisitos no justificados por el puesto de trabajo que pueden producir discriminación.
- Establecer sistemas de promoción profesional con criterios claros, objetivos y transparentes, basados en la formación, experiencia, mando, responsabilidad, sin basarse en estereotipos sexistas.
- Evitar criterios aparentemente neutros pero que supongan un perjuicio claro para las mujeres (como es no tener en cuenta quienes ejercen tareas de cuidados o la antigüedad).
- Establecer una comisión paritaria para la promoción, que tenga en cuenta la perspectiva de género y garantice el principio de igualdad y de igualdad de oportunidades en la misma.
- Considerar como criterio de preferencia las solicitudes motivadas en tareas de conciliación y/o con vulnerabilidad social grave.

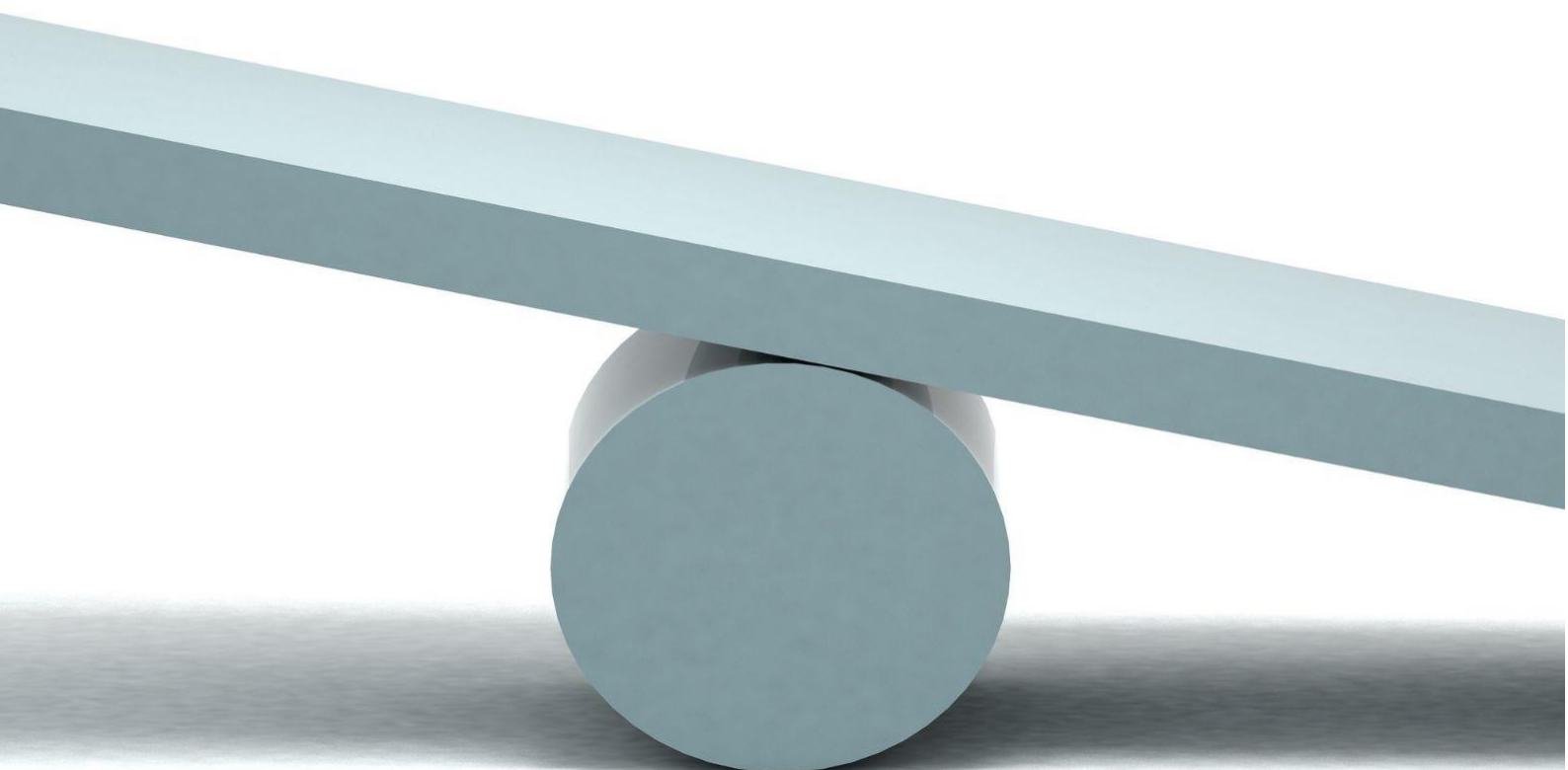
FORMACIÓN



FORMACIÓN

- Los planes de formación en el ámbito de la empresa deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:
 - Favorecer la inclusión de la perspectiva de género en las acciones formativas programadas.
 - Evitar sesgos de género en el diseño de los planes formativos.
 - Desarrollar mecanismos de control para eliminar posibles discriminaciones directas y/o indirectas.
 - Favorecer la utilización del lenguaje inclusivo en las acciones formativas desarrolladas.
- El convenio colectivo deberá proporcionar mecanismos que garanticen la no discriminación por género en el acceso a la formación.
- Se deberá promover la adopción de medidas de conciliación que favorezcan el acceso a acciones formativas que contribuyan a la cualificación profesional y mejora de oportunidades.
- Favorecer las acciones formativas innovadoras dirigidas a la mejora de la cualificación profesional de hombres y mujeres en aquellas áreas en las que cuenten con menor representación.
- Establecer acciones positivas, con el fin de evitar sesgos en los itinerarios profesionales en el acceso a la formación.
- Complementar la negociación de planes de igualdad con acciones formativas dirigidas a toda la plantilla.
- Incluir en los convenios colectivos cláusulas que permitan el desarrollo de acciones formativas dirigidas a aquellas personas que reanuden su actividad laboral después de periodos de baja por nacimiento o excedencia.
- Reconocer en la negociación colectiva la importancia de la implementación de planes de formación específicos que aseguren el desarrollo de las personas trabajadoras y favorezcan la igualdad de oportunidades.
- Incluir entre los cometidos de las Comisiones de formación la función de velar por que se garantice la no discriminación por sexo en la elaboración de los planes formativos.

RETRIBUCIONES



RETRIBUCIONES

- Introducir cláusulas que, aunque sea a modo recordatorio del art. 28 del ET, afirmen el derecho a la igualdad retributiva sin discriminación por razón de sexo (exige iguales salarios para trabajos de igual valor).
- Regular la estructura retributiva incluyendo las percepciones extrasalariales y las mejoras sociales de cualquier clase y establecer que será aplicable a todo el personal, sea cual sea su modalidad de contratación, sin realizar excepciones de ningún tipo respecto del contratado temporalmente o a tiempo parcial.
- La íntima relación entre la clasificación profesional y las retribuciones, obliga a que el sistema de clasificación profesional del convenio colectivo garantice la no discriminación por razón de género, para lo cual se tendrá en cuenta lo siguiente:
 - Se eliminarán las denominaciones de los puestos, categorías o funciones, diferenciadas sexualmente.
 - Se incluirá la definición completa y precisa de los criterios de encuadramiento utilizados en los diferentes grupos profesionales y, en su caso las categorías que los integran.
 - Establecer un sistema neutro y objetivo de valoración del trabajo que permita evaluar periódicamente el encuadramiento profesional y corregir las situaciones discriminatorias motivadas por una infravaloración del trabajo realizado por las mujeres.
 - Eliminar complementos sin causa o con causa confusa (esfuerzo, penosidad); revisar complementos que promuevan discriminaciones indirectas, como los que afectan al tiempo de trabajo y su flexibilidad, la movilidad geográfica, la asistencia al puesto de trabajo...; sustituir en la medida de lo posible el complemento de antigüedad. A su vez, los complementos no podrán excluir o discriminar a las personas con contratos temporales, sino que deben ir ligados a resultados objetivos. Y garantizar que las mejoras sociales alcanzan por igual a todas las situaciones y a todo el personal.
- Los sistemas de valoración de los puestos de trabajo se basarán en sistemas neutros y objetivos, asegurando que están libres de perjuicios de género. Y las descripciones de los puestos de trabajo de trabajo serán lo más exhaustivas posible y libres de connotaciones de género. El estudio de valoración de los lugares de trabajo se realizará con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

- Se hará un análisis detallado de todos los conceptos salariales en las empresas afectadas por el convenio, conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras. Se deberá garantizar que la descripción de los conceptos mencionados sea exhaustiva, incluyendo las condiciones y los supuestos en los que se disfrutarán.
- Se vigilará que no se produzca una pérdida de complementos salariales durante los periodos de permiso de nacimiento o de cuidado del lactante.
- Fomentar la implementación de planes de igualdad en las empresas con menos de 50 personas trabajadoras, como herramienta fundamental para corregir las desigualdades en materia salarial.

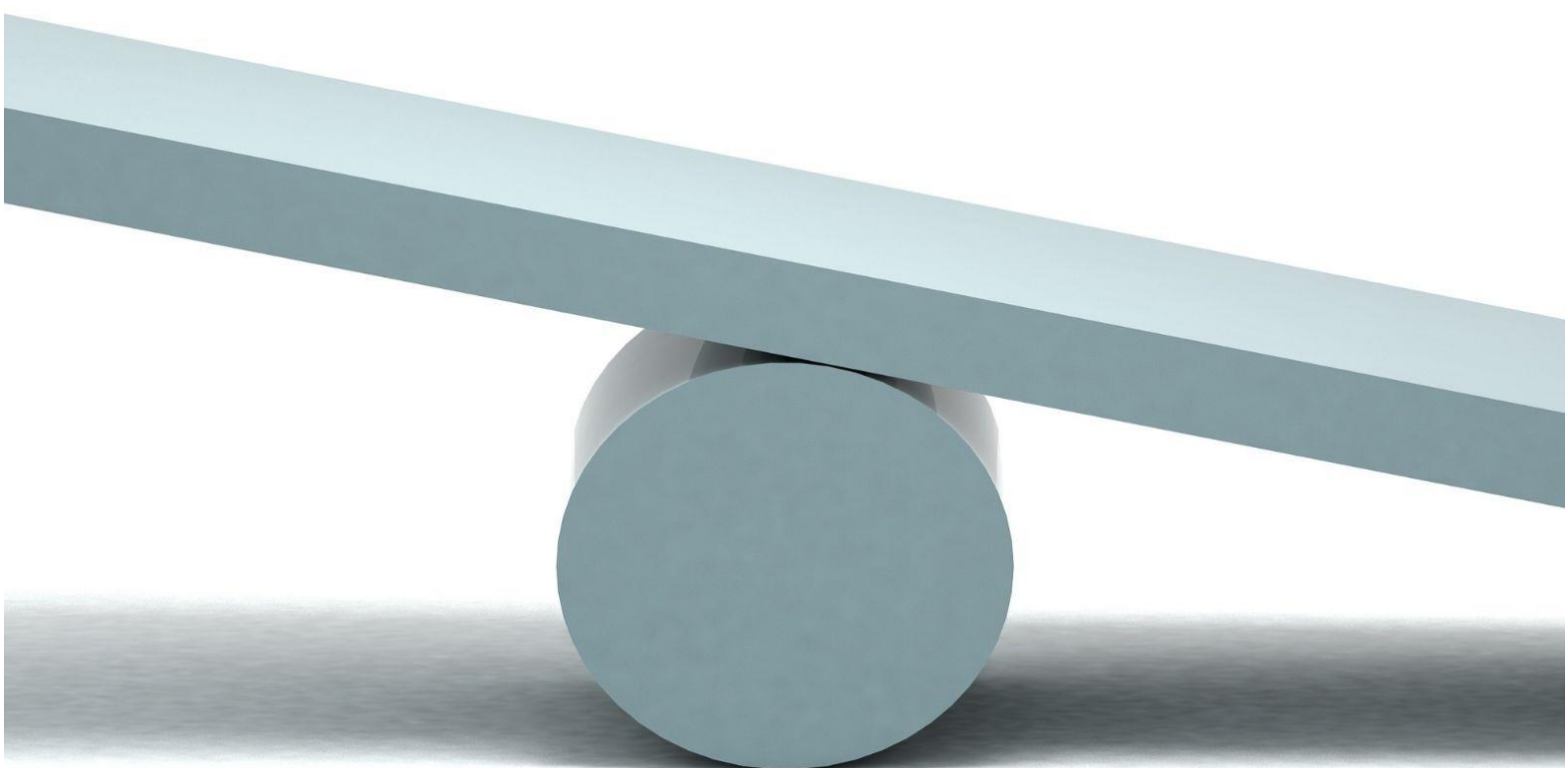
**EJERCICIO
CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS
DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
LABORAL.
CONCILIACIÓN Y
CORRESPONSABILIDAD**



EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- Asegurar que las medidas de conciliación (licencias, permisos, reducciones de jornada y otras) son conocidas por la totalidad de la plantilla, y que además tanto los hombres como las mujeres hacen uso de ellas en similares condiciones.
- Favorecer la jornada continuada, y aún más la flexibilidad o adaptabilidad de horario para el trabajador/a como medidas de conciliación de la vida laboral y personal, en especial en el horario de entrada y salida.
- Impedir los traslados forzosos en determinadas situaciones (maternidad, lactancia, familiares a cargo) o favorecer traslados voluntarios en determinadas situaciones de necesidades de conciliación.
- Mejorar Derechos y permisos de conciliación incluidos en la legislación. En particular los de las familias monoparentales.
- Respecto a las vacaciones es necesario que se introduzcan criterios de fijación de su fecha de disfrute que tengan en cuenta las circunstancias familiares por delante de otros criterios (antigüedad) incluyendo en esas circunstancias familiares situaciones de carácter personal, para evitar que pudiera generar una discriminación por razón de sexo.
- Establecer una bolsa de horas para el ejercicio de los derechos de conciliación para disfrutar a modo de un permiso retribuido.
- Establecer incentivos de cara a facilitar la conciliación de las personas trabajadoras (ejemplo: cheques bebe, o para la escuela infantil).

**ACOSO
SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE
SEXO**

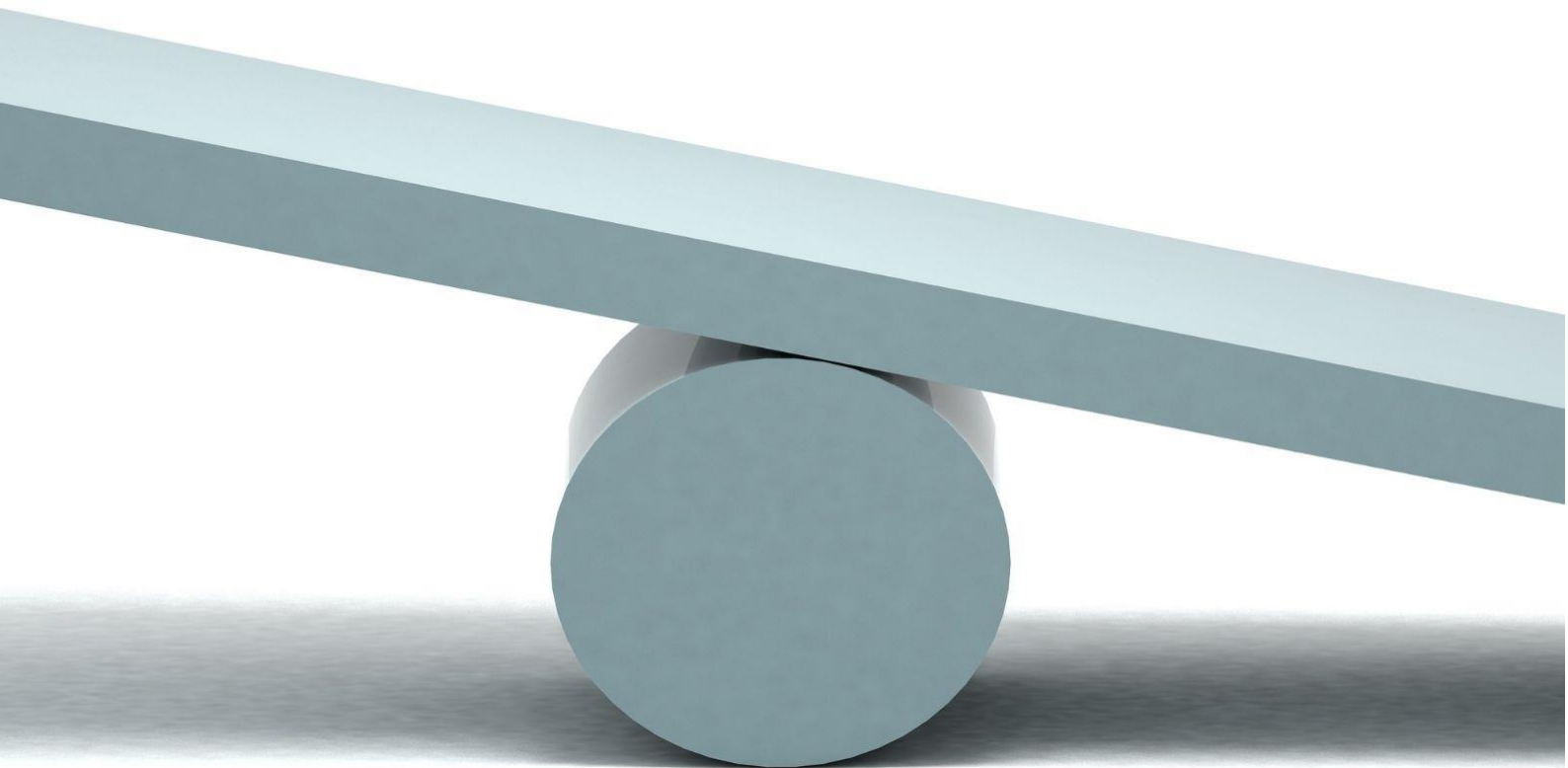


ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Incluir las definiciones y conceptos fundamentales de acoso sexual y acoso por razón de sexo, tanto las definiciones recogidas en el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como los distintos tipos de acoso sexual que se pueden producir en el ámbito laboral. Además, se recogerá un listado no exhaustivo de acciones o actitudes (ejemplos) que pueden ser acoso sexual y acoso por razón de sexo:
 - Ejemplos de acoso sexual verbal: difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona; comentar o bromas sexuales obscenas; hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física; ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas; hacer demandas de favores sexuales, entre otros.
 - Ejemplos de acoso sexual no verbal: miradas lascivas al cuerpo; gestos obscenos; uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito; cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo, entre otros.
 - Ejemplos de acoso sexual físico: acercamiento físico excesivo; arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados); tocar intencionadamente o accidentalmente las partes sexuales del cuerpo, entre otros.
 - Se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros: actitudes condescendientes o paternalistas; insultos basados en el sexo y/o la orientación y/o identidad sexual de la persona trabajadora; conductas discriminatorias por razón de sexo; formas ofensivas de dirigirse a la persona; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo; utilizar humor sexista; ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de sexo; actitudes o comportamientos hechos sobre razones o circunstancias que tengan que ver con el sexo, como el que se produce por motivo de embarazo o la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros
- Protocolos de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, especificando claramente que son de aplicación para todas las empresas, independientemente de su tamaño. Dichos protocolos deben incluir no sólo medidas para la prevención (información, formación, sensibilización y concienciación), sino también para los procedimientos de actuación, denuncia y modelo de denuncia, plazos, posibles medidas cautelares, sanciones.

- Incluir la evaluación de riesgos psicosociales como herramienta para la detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Recoger de forma clara que el acoso sexual y por razón de sexo se tipifican como falta muy grave en el procedimiento sancionador del convenio, tal como dicta la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social recordando que puede ser causa de despido procedente.
- Los códigos de conducta que plantean la reprobación de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Las actuaciones formativas e informativas a toda la plantilla y en toda la jerarquía de la organización.
- La participación de los Comités de Seguridad y Salud en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a través de las evaluaciones de riesgos psicosociales.

OTRAS



Lenguaje y comunicación no sexista

Además de la necesidad de que en la redacción del convenio se utilizará un lenguaje no sexista, a la hora de incluir cláusulas o recomendaciones al respecto, que abarquen la comunicación en general:

- La empresa utilizará un lenguaje no sexista tanto a los canales de comunicación externa como interna, especialmente los referentes a procesos de selección, formación, promoción y en la descripción de puestos de trabajo y tareas de clasificación profesional.
- Se evitará la referencia a las palabras "padres y padre" y se sustituirán por "personas progenitoras" o por "el otro progenitor".
- Las personas trabajadoras tendrán la obligación de utilizar un lenguaje no sexista, para lo cual se redactaran protocolos o guías al respecto sobre el uso correcto del lenguaje.
- La comunicación entre las personas de la plantilla también estará exenta del uso del lenguaje sexista, siendo además falta leve, grave o muy grave en relación con lo que se recoja en el Protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- No se incluirán referencias directas o indirectas con las que se persiga imponer unas exigencias de imagen diferentes para los trabajadores frente a las mujeres.
- Los uniformes y prendas de trabajo que entregue la empresa deberán enumerarse sin hacer distinciones de sexo (independientemente de la adaptación de cada prenda a la anatomía de mujeres y hombres).

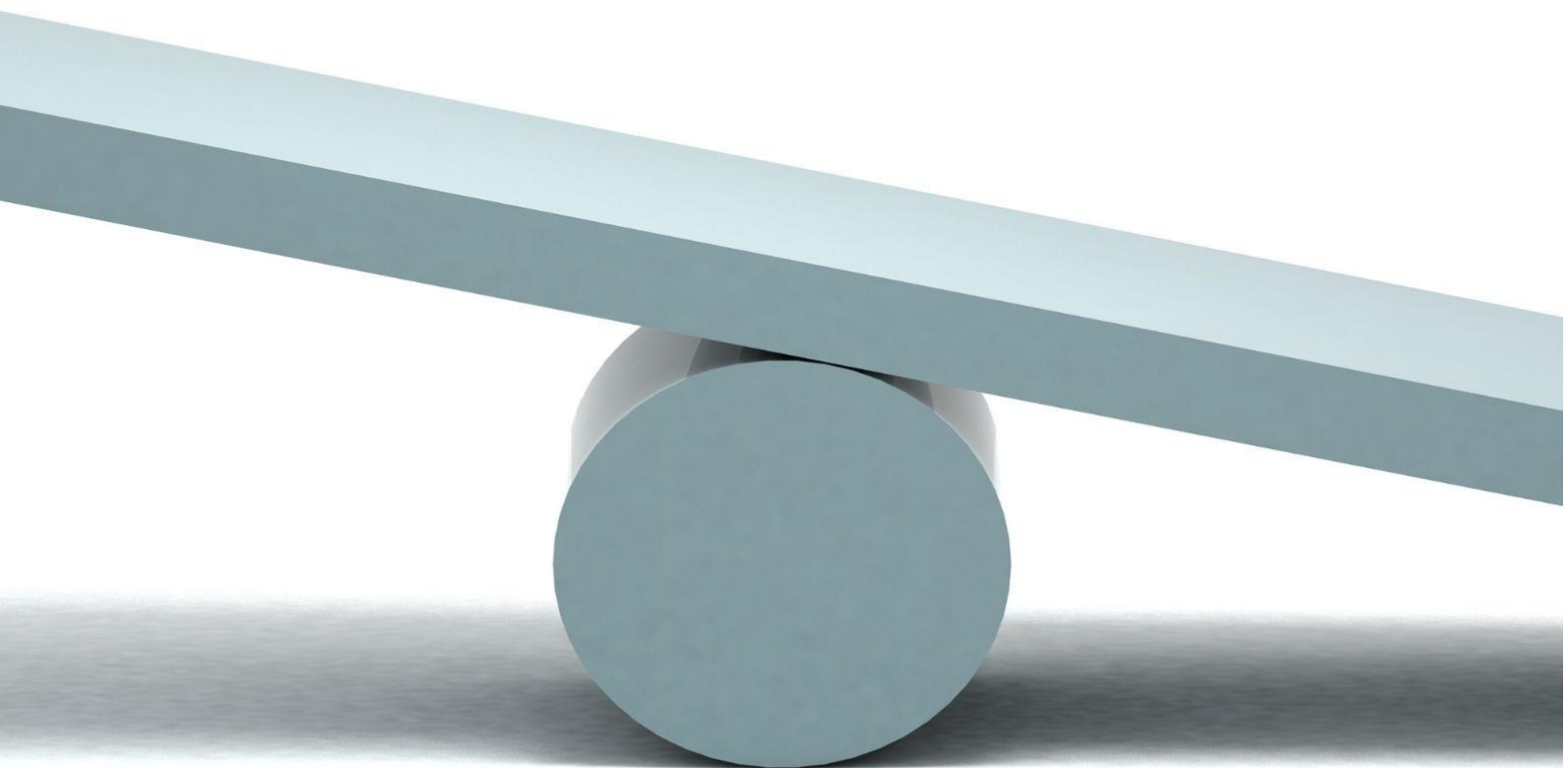
Prevención de riesgos laborales

En esta materia, la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, sólo aborda la protección de la maternidad y la lactancia de las mujeres trabajadoras, y la fertilidad de hombres y mujeres, pero dada la diferencia biológica entre ambos sexos y las diferentes afecciones de los riesgos a la seguridad y la salud que han sido dejadas de abordar en lo que respecta a trastornos musculoesquéticos, productos químicos, riesgos psicosociales, entre otros, la negociación colectiva es el marco idóneo para evitar discriminaciones al respecto:

- Las evaluaciones de riesgos se realizarán con perspectiva de género.
- Se pondrá especial atención en la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales en los sectores de actividad feminizados (atención a la dependencia, educación, sanidad).
- La vigilancia de la salud se realizará con perspectiva de género y se prestará atención a afecciones concretas, como los trastornos musculoesqueléticos, en las mujeres.
- Los EPI se adaptarán «a las condiciones físicas del personal, teniendo en cuenta la anatomía diferente de hombres y mujeres.

- No se evitarán los riesgos impidiendo el desarrollo de tareas por parte de las mujeres (levantamiento de cargas, exposición a situaciones de mayor riesgo...), sino que se realizará la adaptación de todos los puestos de trabajo para que puedan ser ocupados por todo tipo de personas. En el caso de la protección a las trabajadoras embarazadas se elaborará un protocolo específico.

INFOGRAFÍA RESUMEN RECOMENDACIONES



IGUALDAD EN LA EMPRESA

RECOMENDACIONES MÍNIMAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

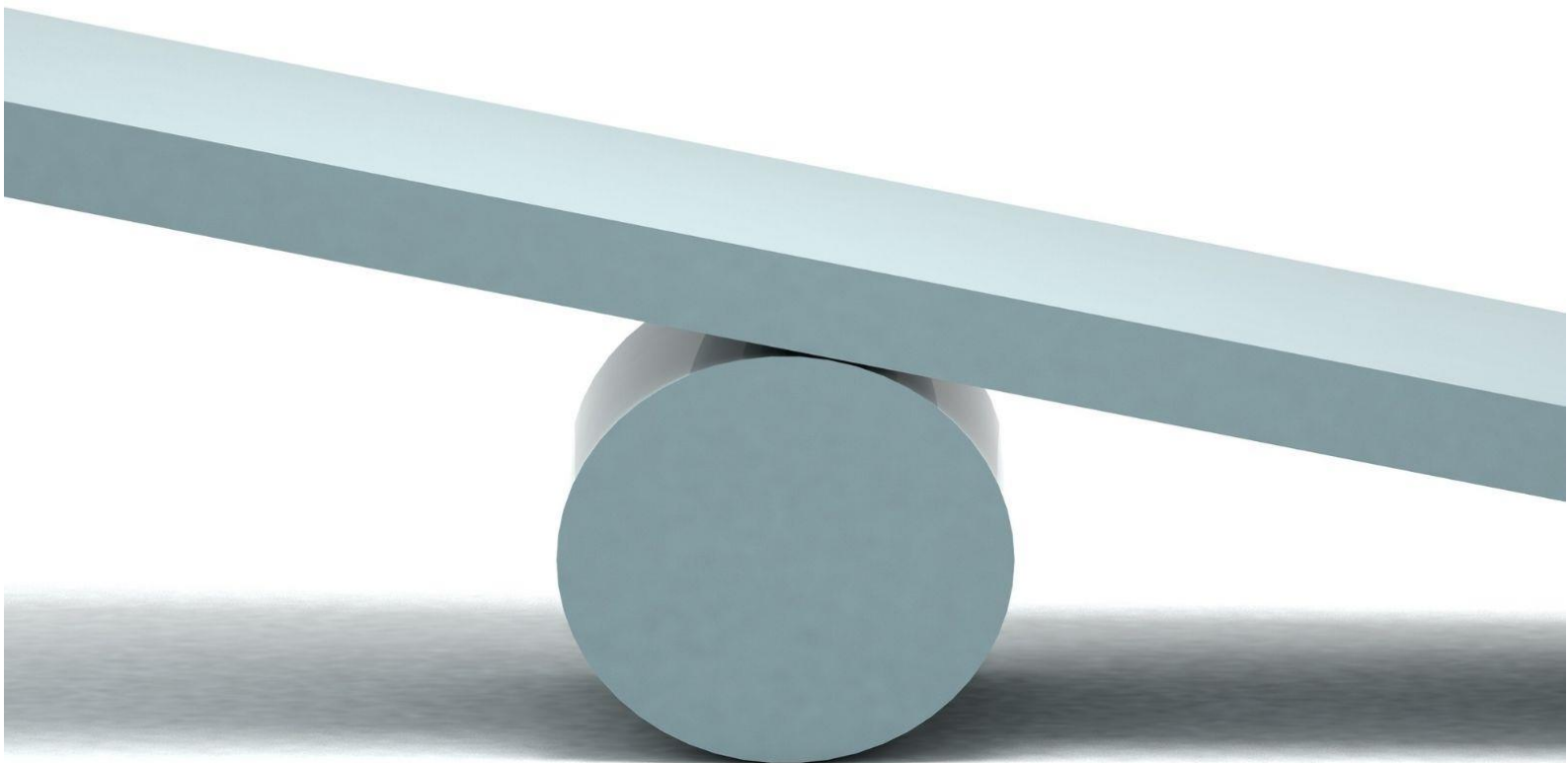


- Los **procesos de selección** deben estar basados en pruebas objetivas, relacionadas exclusivamente con aptitudes y capacidades individuales. Solicitar CV ciego.
- Asegurar **sistemas de clasificación profesional** sobre la base de criterios técnicos y objetivos, que garanticen el principio de igualdad de oportunidades.
- Acción positiva para la **promoción de las mujeres** a categorías y puestos más cualificados, y donde estén más infrarepresentadas.
- Los **planes de formación** deben contemplar la perspectiva de género, así como mecanismos de control para evitar posibles discriminaciones.
- Los **sistemas de valoración y descripción de puestos de trabajo** se basarán en sistemas neutros y objetivos, asegurando que estén libres de prejuicios de género.
- Asegurar un **ejercicio corresponsable de derechos de la vida familiar, personal y laboral**, con medidas concretas de conciliación para todas las personas trabajadoras.
- Generar ambientes de trabajo libres de **acoso sexual y por razón de sexo**, con protocolos que vayan más allá de la prevención, incluyendo sensibilización, y con formación.
- Con carácter general, debe garantizarse el uso de un **lenguaje y comunicación no sexista** y evaluaciones de riesgos laborales con perspectiva de género.



Extracto resumen del documento completo "Recomendaciones para la Negociación Colectiva, elaborado por el Grupo de trabajo de Igualdad de Gobierno de Aragón"

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

- “Igualdad en la Negociación Colectiva”. Boletín Igualdad en la Empresa nº 24.
- “Negociación colectiva y registro de planes de igualdad”. Boletín Igualdad en la Empresa nº 47.
- “Guía de Negociación Colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género”. Guías de Negociación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- “Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva”. Instituto de la Mujer.
- “El principio de igualdad en la Negociación Colectiva”. Estudios e Informes de Relaciones Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS “LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PLANES DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA” Red de empresas con Distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE). Ministerio de Sanidad Servicios sociales e Igualdad