



NORMATIVA AUTONÓMICA COMUNIDAD VALENCIANA

**PLAN DE IGUALDAD TE OFRECE TODA LA INFORMACIÓN
SOBRE NORMATIVA INTERNACIONAL, EUROPEA Y
AUTONÓMICA EN NINGÚN CASO SE HA ALTERADO LA
INFORMACIÓN SOLO SE OFRECE LA MISMA PARA SU
DIFUSIÓN Y PODER AYUDAR A REDUCIR LA BRECHA
EXISTENTE ENTRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE
MUJERES Y HOMBRES.**



d

DONA

Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana



GENERALITAT
VALENCIANA

CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL

Guía para la elaboración y obtención del visado
de Planes de Igualdad de las empresas
de la Comunitat Valenciana

Guía para la elaboración y obtención del visado
de Planes de Igualdad de las empresas
de la Comunitat Valenciana



GENERALITAT
VALENCIANA

CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL



CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL

Conselleria de Benestar Social
Hble. Sr. D. Juan G. Cotino Ferrer
Vicepresident Tercer del Consell i Conseller de Benestar Social

Disseny i maquetació: Conselleria de Presidència
DG de Relacions amb Les Corts i Secretariat del Consell
Àrea de Publicacions

ISBN: 978-84-482-4946-5
Depòsit Legal: V-2232-2008

Impressió: Centre Especial d'Ocupació - IVADIS

Primera edició: maig, 2008
© del texts: els autors
© de la present edició: Generalitat, 2008

Índice

Presentación	9
Introducción	13
1. Normativa	17
1.1. Marco autonómico	20
1.2. Marco estatal	22
1.3. Marco sectorial	24
2. Visado Planes de Igualdad	27
3. Definición de Plan de Igualdad	33
4. Ventajas y beneficios de implantar un Plan de Igualdad en nuestra empresa	37
5. Fases para la elaboración de un Plan de Igualdad en las empresas	43
5.1. Compromiso	47
5.2. Diagnóstico	49
5.3. Plan de acción Igualdad	86
Diseño	86
Implantación	88
Seguimiento y evaluación	89
6. Glosario de Términos	91
7. Normativa de Interés	95
8. Bibliografía	103
Anexo I. Recomendaciones en el proceso para la consecución del visado del Plan de Igualdad en las empresas	109
Anexo II. Flujograma visado	112
Anexo III. Modelo de solicitud	113
Anexo IV. Documentación a presentar para el visado de los Planes de Igualdad en las empresas	114

Aunque han sido muchos los avances alcanzados en los últimos años, las cifras todavía demuestran que la igualdad real entre mujeres y hombres sigue siendo un reto pendiente. Por este motivo, desde la Conselleria de Bienestar Social estamos desarrollando programas y acciones que tienen como finalidad primordial desarrollar la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Comunitat Valenciana, aprobada por la Generalitat en 2003.

Esta Ley promueve aspectos tales como igualdad de retribución, condiciones de trabajo, seguridad social, promoción profesional y conciliación de la vida familiar y laboral. Para ello, se contempla entre otras numerosas y vanguardistas medidas, la elaboración de los planes de igualdad en las empresas.

Esta guía surge precisamente con la finalidad de orientar a las empresas de la Comunitat Valenciana para la obtención del visado de sus planes de igualdad, contemplado en el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, y que les permitirá beneficiarse de incentivos de la Generalitat, tal como establece la Ley de Igualdad.

Desde el Govern Valencià queremos apoyar a las empresas en la implantación de medidas que favorezcan la plena igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito laboral. Aumentar las opciones profesionales de las mujeres o las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, son algunos de nuestros objetivos prioritarios y a los que la guía que a continuación se presenta pretende contribuir.

Juan G. Cotino Ferrer

Vicepresidente Tercero del Consell
y Conseller de Bienestar Social

Estamos viviendo un tiempo de evolución en el que la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y laboral, debe ser uno de los pilares básicos para formar una sociedad avanzada y más igualitaria.

Desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, queremos promover la incorporación de la mujer al empleo digno, fomentar el espíritu emprendedor femenino, e impulsar su promoción en el trabajo. Para ello estamos apoyando a las empresas en la eliminación de todos aquellos obstáculos que puedan impedir o dificultar el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, así como combatir las discriminaciones indirectas que no se deben necesariamente a actitudes discriminatorias intencionadas, sino que provienen de hábitos sociales y de concepciones tradicionales arraigadas en nuestra sociedad.

Impulsamos medidas orientadas a reformar estructuras que actualmente dificultan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres dentro del mercado laboral y buscamos la cooperación, lo más estrecha posible, entre todos los agentes implicados en la defensa y garantía de la igualdad de oportunidades: Administraciones Públicas, agentes sociales y sociedad, en general.

Con esta guía pretendemos colaborar con las empresas en el desarrollo de planes de acción positiva encaminados a establecer la igualdad de oportunidades contrastando o corrigiendo aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales. En ella se nos dan las directrices para obtener el visado, regulado en el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell y, de esta manera, lograr una mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, así como una optimización de los recursos de las empresas, que dispondrán de plantillas más eficaces, comprometidas y satisfechas.

Celia Ortega Ruiz
Directora General de la
Mujer y por la Igualdad

La confección y diseño de esta guía ha sido realizada por las Agentes de Igualdad del Servicio INFODONA de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad que a continuación se relacionan:

Miriam Adalid Valentín
M^a Luisa Camarasa Pastor
Sara Catalá Piñón
M^a Jesús Díaz Climent
Estefanía Doceda Sanchis
M^a Manuela García Antón
M^a José García López
Ana María Garrido Alventosa
M^a Carmen Gavidia Ródenas
M^a Ángeles Gil Blasco
Yolanda Gómez Cifuentes
Carolina Gómez López
M^a Elisa Herrero Martínez
Cueva Santa Juan Magdalena
Francisca López Martínez
Ángela Lloret Asensi
María Isabel Maldonado López
María José Martí Ivars
Cristina Martínez Arenas
Carmen Laura Martínez Borrás
M^a Ángeles Medrano Giménez
Belén Navarro Machí
Ana María Navarro Mataix
Francisca Navarro Mataix
M^a del Mar Pérez Serra
M^a de la Paz Querol Giner
Neus Rubio Ases
Rut Tomás Calatrava-Vilaplana
María Valverde Damiá
Sandra Vejarano Pastora

Agradecemos la colaboración y supervisión de esta Guía al Servicio de Gestión de Programas de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, especialmente a Teresa Sellés Marrades, Paula Lajara Gil y Marta Miñana Alemany.

Introducción

La Generalitat tiene entre sus objetivos prioritarios conseguir la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y condiciones laborales. Se necesitan acciones concretas para hacer efectiva la igualdad. Dentro de estas acciones se enmarca la elaboración de Planes de Igualdad de Empresas como medida que garantice la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad como órgano competente en la Generalitat en materia de Igualdad de Oportunidades, somos conscientes de que la igualdad efectiva sólo llegará con el esfuerzo y la colaboración de la totalidad de agentes sociales. Con la finalidad de adoptar y ejecutar medidas concretas, se presenta esta *Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana*, elaborada por las Agentes de Igualdad de los Centros Infodona, como un instrumento práctico para la implantación de dichos planes.

Esta guía tiene como objetivo prestar apoyo y potenciar a la totalidad de las empresas. Tanto a aquellas que legalmente están sujetas a la obligatoriedad de implantar Planes de Igualdad, como a las que sin estar obligadas, opten por utilizar estos recursos.

El mayor potencial de una empresa son las personas que la integran, y la participación de mujeres y hombres en un ambiente en el que todas las personas tengan las mismas condiciones, redundará en una mayor productividad en el trabajo. Unas condiciones laborales que fomenten la igualdad benefician no sólo al rendimiento de la empresa, sino que contribuyen además, a alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. La relevancia del instrumento de los Planes de Igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Si bien es cierto que existen ya empresas pioneras que han adoptado medidas que favorecen la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y los avances han sido significativos, también es cierto que aún queda mucho trabajo por hacer, y conscientes de ello, esta guía preten-

de ser también un impulso para aquellas empresas que quizás por desconocimiento no se han embarcado aún en esta tarea.

Esta *Guía* se enmarca dentro de las directrices legales para la realización de los planes de igualdad. En su elaboración y desarrollo se ha observado lo dispuesto en la Ley 9/2003 de 2 de abril para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Decreto 133/2007 de 27 de julio, del Consell, que regula las condiciones y requisitos para el visado de los planes de igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana.

La normativa autonómica vigente prevé la concesión de ayudas e incentivos de diferente índole a todas aquellas empresas que implanten un plan de igualdad, exigiendo como requisito para su obtención, que el mismo sea visado por la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad.

En este aspecto, la *Guía*, quiere ser también, un instrumento útil para el análisis del estado de la situación de igualdad de oportunidades en la empresa y la implantación de medidas que corrijan las desigualdades, además de facilitar las directrices para la obtención del visado.

Ante la necesidad de tomar medidas concretas encaminadas a lograr la igualdad real en todos los ámbitos de la vida y desde nuestro compromiso por hacerlo real, publicamos esta *Guía* con la intención de:

- Obtener el Visado de los Planes de Igualdad que concede la Generalitat
- Promover la realización de Planes de Igualdad en las Empresas
- Facilitar a las empresas la elaboración y desarrollo de dichos planes
- Ofrecer herramientas para la realización de un plan de igualdad
- Ofrecer material práctico, útil y eficaz para realizar el diagnóstico y valorar las medidas de intervención.

Es nuestro deseo por tanto, ser de ayuda para todas aquellas empresas que obligatoriamente tengan o voluntariamente quieran instaurar Planes de Igualdad de Empresas y conseguir el correspondiente visado, así como animarles a embarcarse en esta tarea.

Con ese propósito presentamos un instrumento práctico, claro y sencillo, a la vez que una herramienta útil, tanto para la empresa como para su personal en el proceso de reflexión y propuesta de medidas concretas.

A lo largo de esta *Guía* se irá desgranando el concepto de Planes de igualdad y las fases para su elaboración, así como la normativa aplicable. Proponemos una metodología práctica que facilite el proceso de

reflexión y análisis y ofrezca herramientas para el diseño e implantación de medidas de igualdad.

Esperamos, por último, que esta *Guía* les sea de ayuda, para que podamos hacer posible unas relaciones laborales en las que la igualdad de género sea una realidad.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional.

La igualdad como principio fundamental, viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales.

La Convención sobre eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones. (España ratificó la Convención en 1983).

En el ámbito europeo, la igualdad entre hombres y mujeres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad, se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros. (Tratado de Amsterdam 1 de mayo de 1999).

Toda esta normativa internacional se ha venido integrando paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español, y desarrollando a través de normativa de distinta índole.

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva.

En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación.

En consonancia con lo dispuesto en la Constitución, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo.

1.1. Marco Autonómico

Amparada en el marco legislativo vigente en ese momento, nace la Ley 9/2003, de 2 de abril (BOE núm. 110 de 8 de mayo), para la igualdad entre hombres y mujeres.

Pionera en España en materia de «igualdad», nuestra Ley atiende los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 9.2 y 14 (C.E.) y cumple con lo dispuesto en El Estatuto de Autonomía en vigor (Ley Orgánica 5/1982) así como las exigencias y recomendaciones internacionales y comunitarias.

Esta Ley de Igualdad tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, reflejando en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas.

En su artículo 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio” y establece como medida de promoción de la igualdad la posibilidad de incentivar a las empresas que lleven a cabo un Plan de Igualdad mediante la concesión de ayudas, delimitando y exigiendo como requisito para su obtención, que el mismo sea visado por el órgano de la Generalitat competente en materia de mujer (competencia atribuida a la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Conselleria de Bienestar Social).

Se determina además que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad (art. 20.4)

El vigente Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982) en el apartado 26 de su artículo 49 otorga la competencia exclusiva en materia de «promoción de la mujer», a la Generalitat, y en el punto 3 del artículo 10, determina que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en determinados ámbitos, entre los que se encuentra la «igualdad de derechos en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo».

En concordancia con el mismo, el artículo 11 de nuestro Estatuto establece que: «la Generalitat, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantiza-

rá que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral».

Por otra parte, la Generalitat, en el marco del **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el período 2006-2009**, hace especial referencia a estos Planes de Igualdad estableciendo distintas acciones a emprender por parte del Consell durante dicho período, reflejadas en las siguientes áreas de actuación:

<i>Área de Participación de la Mujer en la Toma de Decisiones</i>	
Objetivo 2.3	Acciones a realizar
Promover la participación de las mujeres en las empresas	2.3.2. Incentivar a las empresas que establezcan Planes de Igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género

<i>Área de Empleo y Economía Social</i>	
Objetivo 5.2	Acciones a realizar
Impulsar el desarrollo de acciones positivas en las empresas	5.2.1. Impulsar un proceso social favorable frente a la Igualdad de Oportunidades de la mujer en el empleo, incorporando acciones positivas como práctica habitual en la política de recursos humanos. 5.2.2. Impulsar la implantación de Planes de Igualdad en las empresas de la Comunitat, mediante la creación y ejecución de los mismos. 5.2.3. Evaluar periódicamente el nivel de implantación de las medidas contenidas en los planes de igualdad de las empresas. 5.2.4. Crear el Sello de Calidad «Empresa Igualitaria». 5.2.5. Impulsar la utilización del sello «Empresa Igualitaria» por parte de la misma como distintivo en sus comunicaciones y publicidad. 5.2.6. Establecer ayudas y beneficios a aquellas empresas que hayan implantado un Plan de Igualdad. 5.2.7. Crear la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades en la Empresa, como responsable en el equipo de recursos humanos del seguimiento, implantación y ejecución del Plan de Igualdad en la Empresa.

En base a lo dispuesto en toda la normativa vigente y especialmente a la necesidad de desarrollar la Ley 9/2003 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la obligatoriedad del visado de los Planes de Igualdad presentados por Empresas de la Comunitat Valenciana recogida en el artículo 20 de la citada Ley, y como paso necesario para la puesta en funcionamiento de las distintas actuaciones propuestas en el **Plan de Igualdad de Oportunidades para el período 2006-2009**, el Consell de la Generalitat publica en julio de 2007, el **Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana** (DOCV núm. 5.567, de 31 de julio).

Este Decreto, establece:

- 1.** El procedimiento a seguir para la consecución del visado de los Planes de Igualdad por parte de aquellas empresas ubicadas en el territorio de la Comunitat Valenciana que decidan poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades.
- 2.** La obligatoriedad por parte de las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público (empresas, organizaciones o fundaciones públicas ya sean de carácter autonómico, provincial o municipal) de elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en el Decreto.
- 3.** La obligatoriedad por parte de las empresas cuyo Plan de Igualdad haya sido visado, de presentar anualmente durante el período de vigencia del Plan, un informe de evaluación de resultados.
- 4.** Los requisitos mínimos en cuanto a contenido y documentación necesaria para que la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, como organismo de Igualdad del Consell, valide los Planes de Igualdad presentados por las empresas de la Comunitat Valenciana.

1.2. Marco Estatal

En marzo de 2007, se publica la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (BOE núm. 71 de 23 de marzo). Esta ley tiene por objeto «...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y

más solidaria».

A estos efectos, esta ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

En este sentido, y centrándonos en el ámbito empresarial, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el Capítulo III del Título IV dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regula los Planes de Igualdad de las Empresas y otras medidas en materia de igualdad.

Respecto a la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligación de todas las empresas de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral...» adoptando «...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...».

Asimismo y para determinadas empresas, esta ley, establece la obligatoriedad de la adopción de este tipo de medidas a través de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la Empresa. Las empresas obligadas a la elaboración de estos planes, según el artículo 45 de esta ley, son las siguientes:

OBLIGATORIEDAD	
	Empresas de más de 250 trabajadores
	Aquellas empresas para las cuales así lo establezca el convenio colectivo que les sea de aplicación
	Aquellas empresas en las que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador, la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la Empresa

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria, si bien no deben olvidar que es una obligación general para todas las empresas, la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Igualmente, esta Ley, en su artículo 46 conceptúa y delimita el contenido de los Planes de Igualdad en la Empresa, si bien a este último respecto nos conviene recordar que, además de los contenidos genéricos establecidos en el citado artículo 46, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, deberemos atender a las exigencias mínimas que para el

visado de los Planes de Igualdad establece el **Decreto 133/2007 de 27 de Julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunitat Valenciana**.

Especial interés dentro de los planes de igualdad, confiere esta ley a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Así, en su artículo 48, establece mecanismos para la efectividad de las medidas preventivas en esta materia que deberán negociarse con la representación legal del personal y que contribuyan a la prevención de estas situaciones mediante actuaciones de sensibilización en la plantilla e información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos abusivos de los que pudieran tener conocimiento.

Por su parte, el Capítulo IV del Título IV, regula el establecimiento de un distintivo empresarial en materia de igualdad que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará con la finalidad de reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad de Oportunidades, y que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

1.3. Marco Sectorial

La Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en su artículo 45, impone a las empresas el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar todo tipo de discriminación laboral, disponiendo que dichas medidas deberán ser negociadas y en su caso acordadas, con la representación legal del personal en la medida que determine la legislación laboral.

La negociación es pues preceptiva en los siguientes supuestos:

- En la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en el caso de empresas de más de 250 trabajadores.
- En la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en sustitución de las sanciones accesorias impuestas en procedimiento sancionador. En este caso, la ley prevé la negociación o la consulta.
- En la elaboración y aplicación de planes de igualdad voluntaria para las demás empresas, es preceptiva únicamente la consulta.
- Se garantiza el acceso de la representación legal del personal, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a

las que éstos atribuyan competencias.

En el apartado dedicado a la normativa de interés del Anexo, se pueden encontrar las referencias legales a estos efectos, derivadas de la regulación de esta materia por parte de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

Como ya dijimos en la Introducción, esta guía está pensada para que sea un instrumento útil y práctico, tanto para el análisis del estado de la igualdad de oportunidades en la empresa y la implantación de medidas que corrijan las desigualdades, como para obtener el visado tal y como se regula en el Decreto 133/2007.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 20.3 establece que, para que las empresas obtengan las ayudas previstas por tener diseñados Planes de Igualdad, dichos Planes deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, presentando anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

Con este fin, el **Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad en las Empresas**, regula el procedimiento para su obtención (DOCV núm. 5.567, de 31 de julio).

Las solicitudes de visado se presentarán en los Registros de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de cualquiera de las tres provincias, Alicante, Valencia y Castellón, o en cualquiera de las formas establecidas en el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Requisitos para el Visado

Para la obtención del visado los Planes de Igualdad en la Comunidad Valenciana deberán contener:

- a) Ámbito de aplicación
- b) Partes suscriptoras del Plan
- c) Vigencia, indicando la fecha de puesta en aplicación
- d) Medios y recursos para su puesta en marcha
- e) Sistemas de evaluación y seguimiento
- f) En los Planes ya evaluados positivamente, se especificará las modificaciones, mejoras y novedades incluidas
- g) Desarrollo como mínimo de una medida por área de las que a continuación se enumeran para favorecer la igualdad de oportunidades en la empresa:
 1. Área de acceso al empleo
 - Procesos de selección no discriminatorios.
 - Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos.

- Acciones encaminadas a la facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.

2. Área de Conciliación

- Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.
- Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.
- Creación de servicios y recursos para el cuidado de personas dependientes del personal de la empresa.

3. Área de clasificación profesional, promoción y formación

- Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.
- Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos de responsabilidad.
- Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.
- Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades
- Programas formativos dirigidos a la capacitación profesional de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren subrepresentadas.

4. Área de Retribuciones

- Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

5. Área de salud laboral

- Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.
- Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.

6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

- Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.
- Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.

En el Anexo se ha recogido un cuadro resumen de los documentos y requisitos que debe contener la solicitud, así como un modelo de impreso (no oficial) de solicitud que puede servir de guía o ayuda al alcance de quien lo quiera utilizar.

Las solicitudes se presentarán por duplicado firmadas por el titular o representante de la empresa, constando en la misma los siguientes datos:

1. Nombre y apellidos del solicitante
2. Número de identificación fiscal
3. Denominación de la empresa
4. Domicilio de la empresa
5. Actividad a la que se dedica
6. Número y domicilio de todos los centros de trabajo de los que disponga la empresa

También se deberá adjuntar a la solicitud los siguientes documentos:

1. Documento acreditativo de la titularidad de quien haga la solicitud, en su caso, de la representación que ostente
2. Declaración responsable de quien lo solicite, en la que conste el número total de personas que trabajan en la empresa, indicando los puestos que ocupan y cuales de ellos son ocupados por mujeres
3. Plan general de formación y la formación llevada a cabo en el último año.

Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de máxima importancia, en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, uno de los factores fundamentales para la igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y por tanto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, para ello deberán negociar en los supuestos legalmente establecidos con los representantes legales del personal, lo que se conoce como **Plan de Igualdad**.

Un **Plan de Igualdad**, tal y como lo define el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 3 del Decreto 133/2007 de 27 de julio de Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana, **es un 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 a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

Estos planes de igualdad deberán tener por objeto corregir las desigualdades de género e incorporar medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad y proporcionar servicios que faciliten el acceso al empleo, la formación, la retribución, clasificación profesional, la promoción, la prevención de acoso sexual, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

Seguramente ante la pregunta si en nuestra empresa, en nuestro trabajo, hay discriminación por cuestión de sexo, la respuesta en más del 90% de los casos sería un rotundo «no».

Pero en cambio, si observamos la composición de nuestros departamentos, si preguntamos a la plantilla su opinión sobre si se podrían mejorar los resultados de la empresa con pequeños cambios de condiciones que garantizaran y/o mejorasen su rendimiento actual, nos sorprendería la cantidad de alternativas que con coste «cero» nos facilitan una organización laboral no discriminatoria, más igualitaria y más eficaz.

Con independencia de que la obligatoriedad o no de implantar un plan de igualdad en nuestra empresa, nuestro análisis y reflexión debería reconducirse hacia un planteamiento de dicha medida como muy positiva y beneficiosa para la organización en su conjunto.

Vamos a hacer un repaso sobre algunas razones para implantar un plan de igualdad de oportunidades en nuestra empresa:

- **Por la normativa.** Dentro del marco de la Constitución Española y del Estatuto de los Trabajadores, la legislación es numerosa y de diferente índole y rango normativo. Existe un gran número de normas y recomendaciones comunitarias, estatales y autonómicas, todas ellas con el mismo objetivo: «la lucha contra la discriminación en todas sus manifestaciones, y hacer que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva».

Se prevé la posibilidad de que los órganos de contratación de las administraciones públicas puedan establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos a empresas que hayan adoptado medidas tendentes a promover la igualdad efectiva.

Asimismo se determinarán aquellos contratos que obligatoriamente deban incluir entre sus condiciones de ejecución, medidas tendentes a promover la igualdad efectiva en el mercado laboral.

- **Por la calidad.** La excelencia empresarial se constituye en el cuidado no sólo de nuestro producto y servicio sino por el cuidado ambiental, la seguridad laboral y la sensibilidad social que lleva implícito el cuidado y respeto a nuestro personal, a las personas que nos proveen y a nuestra clientela. (Normas ISO y Modelo de Excelencia EFQM).
- **Por la responsabilidad social.** Supone hoy un concepto fundamental de la excelencia empresarial.

Internamente comprende una gestión responsable de los Recursos Humanos que debe integrar obligatoriamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la retribución y la promoción profesional, procurando la conciliación personal y laboral y facilitando la corresponsabilidad familiar.

Externamente promoviendo estos valores de igualdad con proveedores/as, socios/as comerciales, consumidores/as y al entorno en que desarrollamos nuestra actividad, a quienes nos debemos.

- **Por la satisfacción personal**, porque se es referente y motor de cambio de una nueva cultura del éxito y porque se tiene la posibilidad de mejorar las condiciones de la empresa y las de las personas que en ella trabajan.

Ventajas y beneficios de implantar un Plan de Igualdad para la empresa

La puesta en marcha de un Plan de Igualdad, lleva implícita una visión minuciosa de la Política de Recursos Humanos. Es una oportunidad única para revisar dicha política e introducir mejoras necesarias en las distintas áreas.

Destacamos a continuación las ventajas y beneficios:

- Adecuar los procesos de selección permitirá conseguir candidaturas que respondan a las necesidades de la organización, contando para ello con los canales, pruebas, personas y criterios oportunos para tal fin. Al disminuir la rotación del personal se consigue reducir gastos de reclutamiento y formación.

Una composición equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización supone una mayor diversidad, lo que favorece la adaptación a un mercado cambiante y aporta ventajas competitivas.

- Tener una descripción y valoración de puestos de trabajo favorecerá el clima laboral al percibir una equidad retributiva y una objetividad de criterios
- Un sistema de promoción y una planificación de la formación permitirá captar y retener personal cualificado, atraer talentos y mejorar el capital humano y la competitividad
- Adoptando medidas de conciliación se conseguirá:
 - Mejorar la calidad e incrementar la productividad como consecuencia de un mejor ambiente de trabajo
 - Disminuir el estrés, la ansiedad y la depresión de la plantilla, reduciendo así bajas laborales
 - Aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, en general, mejorar las relaciones laborales
 - La mejora en la calidad de vida del personal contribuirá a una disminución del absentismo, la conflictividad laboral y la rotación
 - Mejorar indicadores internos tales como el clima laboral, compromiso con la empresa, orgullo corporativo, satisfacción del personal, etc.

- Impulsar políticas de Prevención de Riesgos Laborales y salud desde una perspectiva de género posibilitará detectar a tiempo problemas o enfermedades laborales, lo que conllevará una reducción de las bajas por enfermedad.
- La comunicación no sexista implica el uso igualitario y no discriminatorio del lenguaje y también de las imágenes en toda la documentación y medios que utilice la organización.
Esta comunicación y uso del lenguaje no sexista ha de llevarse a cabo tanto a nivel interno de la empresa como externo, potenciando una mejor imagen corporativa en base a unos determinados valores de igualdad.
Ofrecer más información repercutirá en una mejor comunicación, transparencia y sensibilización.

Podemos concluir que la obtención del **visado del Plan de Igualdad de Empresa** supondrá un valor añadido para la organización, es un reconocimiento público al «buen hacer empresarial» y un refuerzo indicativo de la dirección acertada hacia correctas políticas de igualdad y no discriminación.

Fases Plan de Igualdad en empresas

COMPROMISO

- Partes suscriptoras: Dirección, Dpto. RR.HH, Representantes trabajadores y trabajadores
- Responsable implantación
- Calendario elaboración Plan
- Fecha implantación
- Objetivos
- Actuaciones

DIAGNÓSTICO

Estudio de situación:

- Recogida de información empresa y plantilla
- Detección de necesidades por áreas

PLAN DE IGUALDAD

DISEÑO DEL PLAN

1. Fundamentación jurídica
2. Pretensiones
3. Resultado del diagnóstico
4. Justificación de actividades a desarrollar por áreas:
 - Medida/s Área Acceso al empleo
 - Medida/s Área Conciliación
 - Medida/s Área Clasificación Profesional, Promoción y Formación
 - Medida/s Área Retribución
 - Medida/s Área Salud Laboral
 - Medida/s Área Comunicación y Lenguaje no sexista

IMPLANTACIÓN

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5.1. ¿Qué es el compromiso?

El compromiso es el punto de partida de un proceso que nos llevará hasta conseguir la implantación del plan de igualdad en la empresa.

Es la primera fase pero quizás la más controvertida ya que de ella depende la continuación de todo el proceso, y la sucesión consecutiva de las posteriores fases de diagnóstico, implantación, seguimiento, y evaluación del plan de igualdad.

El compromiso materializa la decisión y la implicación que tienen las partes en llevar a cabo un plan de igualdad en la empresa, así como la integración de una serie de medidas de acción positiva dirigidas a eliminar y corregir las desigualdades existentes entre el personal de la empresa.

Pasos para llegar al compromiso

La empresa ha de tomar la decisión lo más formal y explícitamente posible, manifestando tener la voluntad de elaborar un plan de igualdad, e integrar las medidas necesarias de acción positiva dirigidas a eliminar y corregir las desigualdades existentes entre las diferentes personas que componen su plantilla.

En el documento del compromiso adoptado debe constar con claridad, las partes que lo suscriben y las personas responsables de su ejecución, por ello es imprescindible contar con toda la organización y los diferentes niveles que la forman, que quedará así representada en su totalidad, y su implicación y participación en el plan, se llevará a efecto de una forma equilibrada.

- La dirección de la empresa
- Departamento de recursos humanos
- Representantes de los trabajadores/as
- Personal de la empresa

Además fijará un calendario para la elaboración del plan y la fecha de su implantación, el ámbito de aplicación, objetivos que pretende alcanzar y qué actuaciones serán necesarias llevar a cabo, así como la vigencia del mismo.

El compromiso ha de hacerse público. Con ello, la empresa reconoce la voluntad de continuar adelante y fija unas bases de actuación. Tiene que conseguir que se involucre y participe en él, el personal de la empresa, para que las medidas de acción positiva tengan el mayor consenso posible, y respondan a las necesidades reales de la situación de la empresa.

Para que todo el personal que conforma la organización tenga conocimiento del compromiso adoptado, se pueden utilizar diversas formas,

teniendo en cuenta los medios y dispositivos con que cuenta la empresa.

Algunos ejemplos para difundir el compromiso son:

- Comunicación dentro de la empresa
 - Realización de reuniones informativas con la totalidad de los integrantes dando a conocer la decisión adoptada
 - Inserción en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, departamento y/o sección, de forma visible para que sea conocido por todo el personal
 - Distribución de Circulares internas
 - A través de una Carta de la dirección
 - A través de correo electrónico
 - A través de la Intranet
- Comunicación más extensa fuera de la empresa
 - Inserción en la Pagina web de la empresa
 - Incluyéndolo en la publicidad propia de la empresa
 - Insertando artículos en revistas del sector empresarial

5.2 .Diagnóstico

En este apartado realizaremos un estudio de la situación de nuestra empresa, que nos va a servir para identificar las necesidades básicas a considerar para la futura implantación de un plan de igualdad, con el fin de corregir aquellos aspectos que puedan dar lugar a desigualdades o discriminaciones.

Nos interesará tener información sobre el total de la plantilla, así como información diferenciada para ambos sexos, pues ello nos permitirá comparar las características de las trabajadoras con las de los trabajadores de la empresa y detectar posibles desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres.

Las tablas de recogida de información recomendadas son las siguientes:

- Tabla de recogida de información de la empresa
- Tablas de recogida de información de la plantilla

Una vez cumplimentadas las distintas tablas y cada uno de los cuestionarios que se recogen en cada área, contaremos con una información detallada de la situación de la empresa y la plantilla, que nos permitirá realizar un informe sobre las necesidades detectadas en cada una de ellas:

1. Acceso al empleo
2. Conciliación
3. Clasificación profesional, formación y promoción
4. Retribución
5. Salud laboral
6. Comunicación y lenguaje no sexista.

TABLA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

- Datos generales de la Empresa

Nombre de la Empresa	
CIF	
Domicilio social	
Teléfono – e-mail	
Actividad a la que se dedica	
Nº y Domicilio de Centros de trabajo	
Productos/ Actividades Principales	
Forma Jurídica	

- Instalaciones de la empresa

Se incluirá descripción de las instalaciones de la empresa (vestuarios, aseos, etc.)

- Ámbito Territorial

Multinacional	
Nacional	
Local / Regional	

TABLAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA

1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años			
20 – 29 años			
30 – 39 años			
40 – 49 años			
50 y más años			
Total			

2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios			
Estudios primarios			
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)			
Estudios Universitarios			
Total			

3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES¹

	DEPARTAMENTO		
	Mujeres	Hombres	Total
Personal directivo			
Personal directivo intermedio			
Personal cualificado			
Personal no cualificado			
Personal administrativo			
Total			

1. Las categorías profesionales se adaptarán a las existentes en cada una de las empresas

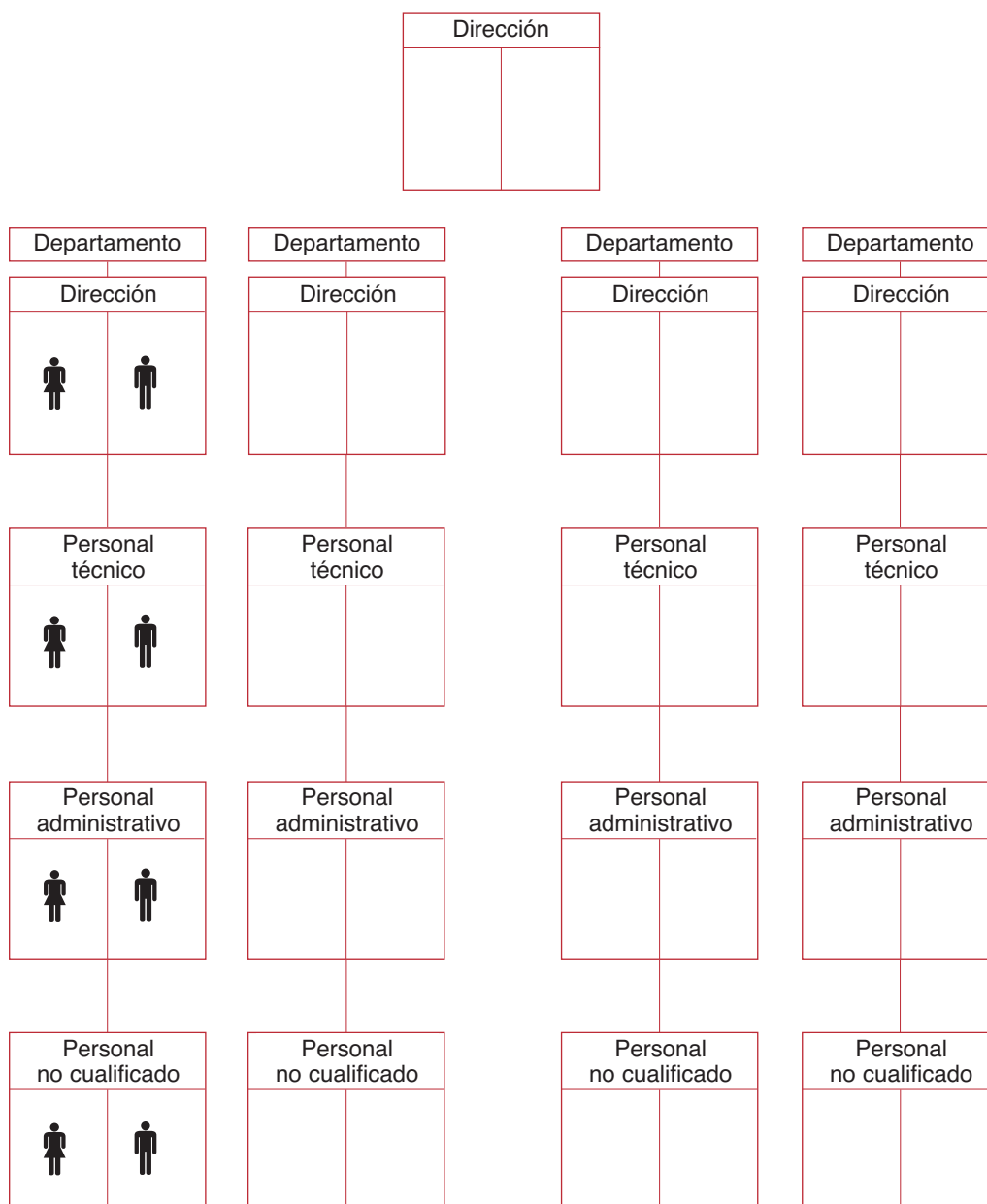
4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido			
Temporal			
Prácticas			
Aprendizaje			
Otros			
Total			

5. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR JORNADA LABORAL SEMANAL

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas			
De 20 a 34 horas			
De 35 a 39 horas			
40 horas			
Más de 40 horas			
Total			

6. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVELES JERÁRQUICOS ¹



1. Las categorías profesionales se adaptarán a las existentes en cada una de las empresas.

7. MOVIMIENTOS DE PERSONAL

NÚMERO DE INGRESOS Y BAJAS

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2007						
2006						
2005						
2004						
2003						

MOTIVO DE LAS BAJAS PRODUCIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO

	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación			
Despido			
Finalización de contrato			
Abandono voluntario			
Abandono por cuidado de personas a cargo			
Excedencias			
Otros			
Total			

NÚMERO DE HORAS DE BAJA TEMPORAL EN EL ÚLTIMO AÑO

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad			
Por maternidad/paternidad			
Por atención de personas a cargo			
Por accidente laboral			
Otros			
Total			

8. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

NÚMERO HIJAS E HIJOS

	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos			
1 hija/ hijo			
2 hijas e hijos			
3 hijas e hijos			
Más de 3 hijas e hijos			
Total			

EDADES HIJAS E HIJOS

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años			
De 4 – 6 años			
De 7 a 14 años			
15 y más años			
Total			

OTRAS PERSONAS A CARGO

	Mujeres	Hombres	Total
0			
1			
2			
3			
Más de 3			
Total			

9. FORMACIÓN

Tabla de formación del último año:

		Total		% 		% 
Número de personas que han recibido formación en el último año						
Tipo de formación	Habilidades directivas					
	Formación técnica especializada					
	Formación en igualdad de Oportunidades					
	Otros...(especificar)					
Metodología	Formación on-line					
	Presencial					
Lugar	En el centro de trabajo					
	Fuera del centro de trabajo					
Horario	Durante la jornada laboral					
	Fuera de jornada laboral					

Tabla de formación prevista:

		TOTAL
Número de cursos de formación previstos		
Tipo de formación	Habilidades directivas	
	Formación técnica especializada	
	Formación en igualdad de oportunidades	
	Otros...(especificar)	
Metodología	Formación on-line	
	Presencial	
Lugar	En el centro de trabajo	
	Fuera del centro de trabajo	
Horario	Durante la jornada laboral	
	Fuera de la jornada laboral	

10. PROMOCIÓN PROFESIONAL

		Mujeres	Hombres	Total
Número personas que han ascendido de nivel en el último año				
Promociones vinculadas a movilidad geográfica	dentro de la provincia			
	dentro del país			
	fuera del país			

Ascensos por categorías profesionales en el último año	Mujeres	Hombres	Total
Nivel directivo			
Nivel Técnico			
Nivel Intermedio			
Nivel administrativo			
TOTAL			

11. CUADRO DE RETRIBUCIONES

Categoría profesional ¹	Salario base		Complementos salariales		Total retribución	
						
Personal directivo						
Personal directivo intermedio						
Personal cualificado						
Personal no cualificado						
Personal administrativo						
Total						

1. Las categorías profesionales se adaptarán a las existentes en cada empresa.

5.2.1. Área de acceso al empleo

A través de los procesos de reclutamiento y selección de personal las empresas configuran la que será su plantilla.

Al ser éste un proceso dinámico, es importante estudiar adecuadamente cual va a ser el sistema de incorporación de personas a la organización de forma que el equipo humano que se configure sea un equipo equilibrado. Para lograr este equilibrio es necesario que la política de reclutamiento y selección de la empresa sea coherente, y garantice el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Partiendo de una plantilla ya configurada, resulta imprescindible evaluar los procesos que se han seguido para constituirlos, y determinar qué cambios serían necesarios para conseguir los objetivos que se persiguen al poner en marcha nuestro Plan de Igualdad.

Los objetivos que persigue la evaluación de nuestros criterios de reclutamiento y selección son los siguientes:

- Utilizar los canales de reclutamiento adecuados para asegurar que la empresa obtiene, en sus procesos, candidaturas de ambos sexos.
- Establecer un sistema de pruebas selectivas que garanticen un proceso de selección de personal no discriminatorio.
- Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y/o sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.
- Establecer criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.

Cuestionario de autoevaluación

Se trata de herramientas de diagnóstico a partir de las cuales se puede valorar el grado de cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad.

Para ello, hemos diseñado unos cuestionarios a los que se deberá contestar tan sólo con un «Sí» o un «No». No obstante, es recomendable que las respuestas se maticen realizando un análisis cualitativo de la respuesta obtenida.

El estudio detenido de estos ítems proporcionará una información detallada de la situación de partida de la empresa que será de gran utilidad a la hora de formular las acciones positivas a incluir en el Plan de Igualdad de Oportunidades así como reformular los objetivos que hasta este momento regían el funcionamiento de la empresa en estas materias.

	Sí	No
¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de nuestra empresa son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres?		

	Sí	No
¿Se publican las ofertas de empleo de la empresa de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?		

	Sí	No
¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la empresa?		

	Sí	No
¿El perfil profesional descrito en nuestras ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo?		

	Sí	No
¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?		

	Sí	No
¿Nuestros modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios?		

	Sí	No
¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas?		

	Sí	No
¿Se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia familiar, paternidad, maternidad...?		

	Sí	No
¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres hombres?		

	Sí	No
¿En los casos en los que se recurre a consultoras externas para la selección, se garantiza la información sobre las directrices a seguir en los procesos, indicando expresamente la necesidad de que estos sean neutros y sin		

	Sí	No
¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que no favorezcan a un sexo en detrimento de otro (por ejemplo pruebas físicas, antropométricas...)?		

	Sí	No
¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?		

	Sí	No
¿En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias?		

	Sí	No
¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?		

	Sí	No
¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura detalladas en la definición de dicho puesto de trabajo?		

	Sí	No
¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?		

	Sí	No
¿Quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección?		

	Sí	No
El proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases		

Posibles acciones a desarrollar

- Analizar las candidaturas recibidas de cada uno de los canales de reclutamiento utilizados, desagregando los datos por sexo.
- Comprobar que la descripción de las ofertas de empleo publicadas no contiene ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.
- Establecer la utilización selectiva de determinados canales de reclutamiento para conseguir un equilibrio adecuado de candidaturas de ambos sexos.
- Establecer mecanismos de revisión de los procesos de reclutamiento para mantener unos porcentajes equilibrados de participación de mujeres y hombres en nuestros procesos selectivos.
- Usar modelos de solicitud de empleo que garanticen la obtención de información relevante para la selección, sin extenderse a

datos personales que pudieran ser discriminatorios e irrelevantes para la cobertura de las vacantes.

- Revisar las pruebas selectivas utilizadas en los procesos de selección: test, entrevistas, etc... para comprobar la neutralidad de las mismas.
- Analizar los procesos selectivos de los últimos años desagregando por sexo los resultados de los mismos para detectar incidencias en los resultados en cuanto al número de contrataciones efectuadas con mujeres y hombres, y valorar el establecimiento de medidas correctoras.
- Crear un sistema de codificación de datos de las candidaturas recibidas, de forma que se recojan datos estrictamente formativos y laborales evitando conocer los datos personales de cada candidatura con anterioridad a la preselección de los C.V. más adecuados a los requerimientos del puesto a cubrir.
- Estandarización de las pruebas selectivas garantizando en todo caso la neutralidad de las mismas.
- Formación del personal de RRHH en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Incorporación al equipo de RRHH de personal técnico en materia de igualdad de oportunidades.
- Recoger estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.
- Proceder a la revisión de la valoración y descripción de los puestos de trabajo de la organización evitando la existencia de cualquier sesgo de género.
- Fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas.

5.2.2. Área de conciliación

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos del siglo XX. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas, y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres, que permitan un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a escala internacional y comunitaria como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social.

Con la legislación actual se introducen cambios en el ámbito laboral para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar. Se trata además de guardar un equilibrio, para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Al mismo tiempo, se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de su familia, desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación familiar.

Por ello, un Plan de Igualdad de Empresa, deberá aportar medidas positivas y de mejora en materia de conciliación familiar y laboral, facilitando la flexibilidad laboral del personal, que haga compatible la familia con el trabajo. Y conseguir así, un avance en el logro de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con este diagnóstico son:

- Identificar los principales problemas existentes en materia de conciliación de vida familiar y laboral y establecer ámbitos prioritarios de actuación
- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar la estrategia de la empresa a las mismas
- Sensibilizar a toda la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación e información de los recursos disponibles para ello
- Crear medidas de conciliación, como la flexibilidad del tiempo y el espacio
- Informar al personal de los servicios de conciliación, existentes en la zona
- Crear un comité o la figura de agente de igualdad para detectar las medidas necesarias a implantar, y garantizar su correcta ejecución, y la evaluación de las mismas.

Cuestionario de autoevaluación

	Sí	No
¿Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación?		

	Sí	No
¿Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?		

	Sí	No
¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadoras y trabajadores?		

	Sí	No
¿Se produce una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución?		

	Sí	No
¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?		

	Sí	No
¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadoras y trabajadores o para atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio).		

	Sí	No
¿Se lleva a cabo formación a directiva y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?		

	Sí	No
¿Se lleva a cabo formación a directiva y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?		

	Sí	No
¿Se lleva a cabo una correcta política de información a trabajadoras y trabajadores? ¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa?		

Posibles acciones a desarrollar

- Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.
- Garantizar que esos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
- Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de campañas específicas de información.
- Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación con la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Favorecer la acumulación de horas de permiso de lactancia en días de libre disposición.
- Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de lo habitual, no sean relegadas a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión, ni pierdan la posibilidad de promoción interna.
- Definir lo que la organización entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites de este concepto.
- Incorporar bolsas de horas.
- Evitar en la medida de lo posible los trabajos nocturnos, así como la formación y las reuniones fuera del horario laboral.
- Crear una base de datos de guarderías, residencias, canguros, etc. Que puedan ayudar a las trabajadoras y trabajadores y designar agentes de conciliación para que coordinen todos los temas relativos a las necesidades familiares de los empleados y empleadas.
- Informar al trabajador sobre sus derechos como padre y fomentar la utilización de los permisos parentales que faciliten la compatibilidad y corresponsabilidad con la madre.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- Establecer permisos para el padre para asistencia de consultas médicas y técnicas de preparación al parto.

- Contemplar permisos especiales o servicios de la empresa para cubrir las vacaciones escolares.
- Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes.

5.2.3. Área de clasificación profesional, promoción y formación

Clasificación profesional

Los sistemas de clasificación profesional son un mecanismo de diferenciación y jerarquización de las personas dentro de la estructura de la empresa.

La búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no se debe limitar al acceso al empleo, sino que debe continuar una vez que la persona entra a formar parte de la organización. Por ello, una vez que incorporamos el personal a nuestra organización, debemos mantener el grado de interés por garantizar la igualdad de oportunidades. Para ello debemos aplicar la perspectiva de género a todas las intervenciones que, con la plantilla, se lleven a cabo, especialmente desde el departamento de Recursos Humanos.

Las estadísticas del mercado laboral apuntan a la existencia de una diferencia significativa en el tipo de puestos y niveles de jerarquía, que mujeres y hombres ocupan dentro de las organizaciones, por lo que nuestro interés debería centrarse en analizar estas diferencias, y establecer los mecanismos que puedan ayudar a corregirlas.

El objetivo básico que persigue la evaluación del sistema de clasificación profesional de nuestra empresa es el siguiente:

Alcanzar una distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombre en todos los niveles de la empresa.

Promoción

La promoción dentro de la empresa es un proceso a través del cual las personas que forman parte de la misma, ascienden dentro de los distintos niveles de la organización para pasar a desempeñar cargos o funciones, que implican mayores responsabilidades o el ejercicio de un poder más amplio.

No siempre los criterios utilizados para la promoción interna son los idóneos para el cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad. Tradicionalmente, la promoción en las empresas es por libre designación, y en muchas ocasiones, las mujeres encuentran grandes obstáculos para promocionar, debido tanto a aspectos culturales y sociales, como a otros criterios subjetivos en los que priman otros factores, que nada tienen que ver con la capacidad, ligados coyunturalmente a la mujer, y que impiden la igualdad de trato y de oportunidad frente a la promoción.

Al evaluar los métodos de promoción interna en la empresa, debemos perseguir los siguientes objetivos:

- Establecer sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales.
- Establecer planes de carrera o planes de promoción profesional, que garanticen el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización.

Formación

Los procesos de formación en la empresa son fundamentales, para que las personas que integran la organización, puedan mejorar las capacidades y conocimientos relacionados con sus ámbitos de trabajo, y con el desarrollo de sus funciones y responsabilidades.

Asimismo, los procesos de formación están estrechamente relacionados con la promoción interna y la definición de planes de carrera del personal, ya que permiten el desarrollo de nuevas capacidades y conocimientos que facilitarán una promoción más igualitaria.

- Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la empresa.
- Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género.
- Vincular los programas formativos a los planes de carrera garantizando una coherencia entre la formación y las posibilidades de promoción interna.

Cuestionarios de autoevaluación

Clasificación Profesional

	Sí	No
¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género?		

	Sí	No
¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?		

	Sí	No
¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?		

	Sí	No
Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía?		

	Sí	No
¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?		

	Sí	No
¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional en la empresa?		

	Sí	No
Aún dentro de la misma categoría/grupo profesional, ¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa?		

Promoción

	Sí	No
¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?		

	Sí	No
¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo?		

	Sí	No
¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?		

	Sí	No
¿El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquél que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa?		

	Sí	No
¿Hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros?		

	Sí	No
¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?		

	Sí	No
¿Se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas?		

	Sí	No
¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?		

	Sí	No
¿La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto?		

Formación

	Sí	No
¿Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?		

	Sí	No
¿Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres?		

	Sí	No
¿Se comunica a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual de forma que dicha información se transmite de manera clara y accesible a todo el personal?		

	Sí	No
¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna?		

	Sí	No
¿La empresa cuenta con algún programa de <i>mentoring</i> ?		

	Sí	No
¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación?		

	Sí	No
¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia...?		

	Sí	No
¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?		

	Sí	No
¿En el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares geográficamente separadas del centro/lugar de formación?		

	Sí	No
¿El acceso a los programas de formación entraña una especial dificultad para las mujeres?		

	Sí	No
¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?		

	Sí	No
¿El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos?		

	Sí	No
¿Se organizan cursos específicos para las mujeres de la empresa con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres?		

	Sí	No
¿Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad..., especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo?		

	Sí	No
¿Tanto el Equipo Directivo como el equipo de Recursos Humanos recibe algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?		

Posibles acciones a desarrollar

Clasificación profesional

- Realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la escala de clasificación profesional de la empresa.
- Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia del género.
- Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, en caso de ser ésta la que se aplique, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género.

Promoción

- Revisar los sistemas de promoción eliminando cualquier criterio basado en la antigüedad en la empresa a efectos de promoción.
- Definir y utilizar canales de comunicación accesibles a todo el personal para informar de las vacantes a las cuales pueden promocionar, que garanticen la no discriminación por razón de sexo.
- Dar las mismas posibilidades de promoción al personal contratado a tiempo parcial, que a aquel que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa.
- Establecer criterios para que en todos los departamentos tengan las mismas posibilidades de promoción interna.
- Analizar y evaluar las dificultades e inconvenientes de acceso de las mujeres a determinados puestos directivos o intermedios, y planificar actuaciones para la eliminación de los obstáculos que pudieran detectarse.
- Motivar e incentivar a las mujeres de la empresa para que accedan a puestos y secciones en las que se encuentren subrepresentadas.
- Publicar periódicamente y por cualquier medio que sea accesible para todo el personal de la empresa, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna.
- Definir planes de carrera dentro de la organización, con los criterios objetivos a los que atiende la empresa para su desarrollo, la formación necesaria a llevar a cabo, y otras características análogas.

Formación

- Analizar las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres.

- Organizar cursos específicos para las mujeres de la empresa, con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas, o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres.
- Comunicar a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan anual de formación, para que esta información llegue de manera clara y accesible a todo el personal.
- Crear programas de *mentoring* (Ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento)
- Realizar los cursos de formación en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como curso on-line, formación a distancia...
- Compensar el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral.
- Diseñar los planes de formación de manera que se atienda explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares y geográficamente separadas del centro/lugar donde se imparta la formación.
- Diseñar los planes de formación de forma que incorporen soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras que asisten a los cursos.
- Facilitar información sobre las acciones formativas del plan anual de formación a cualquier persona de la plantilla, aún cuando se encuentren en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad, o cualquier otro tipo de ausencia laboral, especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo.
- Definir claramente la relación entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna.

5.2.4. Área de retribuciones

Según el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea. Se entiende por retribución:

«El salario o sueldo normal de base o mínimo y cualquier otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresariado al trabajador en razón de la relación de trabajo».

La aplicación de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en materia de política retributiva implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres.

Existe discriminación salarial cuando las diferencias retributivas no obedecen a diferencias de productividad o rendimiento.

Existe discriminación económica cuando una mujer tiene la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los hombres y recibe un trato inferior en la contratación, el acceso a la ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo.

La empresa deberá realizar un estudio interno, con el fin de analizar su política laboral y retributiva, para detectar situaciones de discriminación salarial y laboral, con el objeto de corregirlas o eliminarlas. Por ello, deberá plantearse una serie de objetivos a cumplir, acciones para llevar a cabo esos objetivos, los recursos que se van a utilizar y un sistema de evaluación para valorar los resultados obtenidos.

Objetivos

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad; evitar la segregación vertical y horizontal.
- Promover la inclusión de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Analizar los puestos de la empresa: cuántos son ocupados por mujeres y cuántos son ocupados por hombres.
- Comparar los salarios estipulados por el convenio y revisarlos en función de la valoración del puesto de trabajo.
- Comprobar en qué casos el trabajador o la trabajadora de la empresa cobra incentivos y evitar que se produzca discriminación.
- Potenciar la formación de las trabajadoras para promocionar laboralmente.
- Analizar si los incentivos se cobran por los resultados laborales obtenidos o por el nivel de disponibilidad y presencia en el puesto de trabajo.
- Analizar si los puestos donde predomina la presencia femenina están peor clasificados que aquellos donde predominan los hombres, siendo similares en cuanto a responsabilidad.

Cuestionario de autoevaluación

	Sí	No
¿El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?		

	Sí	No
¿Tiene la empresa una política retributiva transparente? (Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de los trabajadores/as?)		

	Sí	No
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados profesionales?		

	Sí	No
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as fijos/as?		

	Sí	No
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as a jornada completa?		

	Sí	No
¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional?		

	Sí	No
¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?		

	Sí	No
¿Hay categorías profesionales donde se producen mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?		

	Sí	No
¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?		

	Sí	No
¿Las categorías masculinizadas tienen más accesos a los pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?		

	Sí	No
¿Las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas cobran menos comparadas con otras categorías similares?		

	Sí	No
¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)?		

	Sí	No
¿Las mujeres perciben menos complementos salariales que los hombres?		

Posibles acciones a desarrollar

- Elaborar un cuadro de categorías profesionales y salarios que deberá ser examinado por personal experto en materia de igualdad, con el fin de detectar las posibles discriminaciones directas o indirectas.
- Publicación del citado cuadro, o al menos ponerlo en conocimiento de el personal, para que se puedan detectar situaciones de discriminación salarial y denunciarlas.
- Incentivar la formación a directivas y directivos sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de introducción de prácticas no discriminatorias en los departamentos de Recursos Humanos de las empresas. Es necesario que se implique el personal directivo.
- Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos; independientemente de las personas que ocupan los puestos.

- Definir sistemas de clasificación profesional que incluyan descripciones y definiciones de las funciones correspondientes a cada categoría.
- Fijar los complementos salariales con criterios objetivos, independientemente que esos complementos formen parte, mayoritariamente, del salario de mujeres u hombres.
- Llevar a cabo, periódicamente, revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y las trabajadoras en la empresa. Estas revisiones deben consistir en:
 - Comparar el salario de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, ocupan puestos de trabajo considerados equivalentes o realizan trabajos que se valoran con el mismo criterio.
 - Identificar cualquier diferencia.
 - Eliminar las diferencias identificadas que no puedan ser explicadas más allá de diferencias basadas en el género de las personas.
- Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.
- Comunicar al conjunto de la organización la valoración económica de las distintas actividades, así como los criterios a través de los que se han establecido.
- Incorporar el principio de transversalidad a los sistemas de valoración de puestos de trabajo.

5.2.5. Área de salud laboral

Los cambios producidos en los últimos años en el ámbito laboral y en la sociedad en general han traído consigo una evolución en la propia definición de la salud que, ya nadie concibe, como una mera ausencia de enfermedad.

La Comisión Europea ha venido a clarificar cómo debe entenderse la salud laboral en el documento «Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: Una Nueva Estrategia de Salud y Seguridad (2002-2006)», donde establece como uno de sus objetivos, integrar la dimensión de igualdad entre mujeres y hombres en la evaluación de riesgos, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres en lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo.

Trasladar a la salud laboral un enfoque integrado de género significa utilizar un método de trabajo que nos permita conocer y actuar en función de las particularidades, necesidades e intereses de mujeres y hombres. De este modo, se abordará de forma integral los problemas que afectan específicamente a las mujeres:

- Los riesgos en sectores feminizados
- Las especificidades del trabajo de las mujeres por razones biológicas, como son el embarazo y la lactancia
- Tres de los riesgos menos abordados como tales: el acoso sexual, el acoso por razón del sexo y el acoso moral.

El acoso es un riesgo derivado del trabajo poco reconocido y asumido por la sociedad, pero que afecta mayoritariamente a las mujeres. El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las mujeres que lo padecen.

El acoso moral (se denomina *mobbing* cuando tiene lugar en el trabajo) es ya reconocido como un accidente de trabajo, que en el caso de las mujeres también se da por razón de sexo, evidenciándose aún más la discriminación y la desigualdad de género. Este fenómeno está ocasionando en la persona que lo sufre efectos muy preocupantes, tales como estrés producido por una excesiva presión al sentirse amenazada por la pérdida del empleo, depresión, baja autoestima, úlceras, alcoholismo... y suele derivar en la pérdida del puesto de trabajo y como consecuencia de todo ello en situaciones desesperadas y funestas tanto desde el punto de vista económico como físico y psicológico.

Puesto que el acoso sexual, por razón del sexo y moral constituyen un riesgo para la salud y la seguridad, las empresas tienen obligación de tomar medidas para reducir al mínimo estos riesgos, encaminados a la eliminación y prevención de estas conductas.

Cuestionario de autoevaluación

	Sí	No
¿En nuestra empresa se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia de sexual de compañeras y/o compañeros?		

	Sí	No
¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?		

	Sí	No
¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?		

	Sí	No
¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral?		

	Sí	No
¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?		

	Sí	No
En caso afirmativo ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?		

	Sí	No
¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal?		

	Sí	No
¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación durante el embarazo?		

	Sí	No
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación personal?		

	Sí	No
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación durante el embarazo?		

	Sí	No
¿Se aseguran la disponibilidad de asientos en caso de embarazo?		

	Sí	No
¿Se asegura el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud de su futura hija o hijo, y mientras éste persista?		

	Sí	No
¿Son adecuados los uniformes de trabajo, según sus necesidades?		

	Sí	No
¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres?: si se trabaja de pie o se permanece demasiado tiempo sentado/a y especialmente en situación de embarazo		

Posibles acciones a desarrollar

- Diseño y rediseño de puestos y equipos de trabajo (Pantalla, teclado, silla)
- Rotación en los puestos
- Introducción de pausas
- Condiciones ambientales adecuadas, ventilación, iluminación
- Mantenimiento preventivo de equipos en instalaciones
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral

- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación del personal, para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.
- Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes, en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- Crear y hacer público un «Protocolo de Actuación» que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
- Garantizar el carácter urgente y confidencial del citado proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
- Garantizar la participación de la representación del personal en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso arriba mencionado.
- Designar a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo.
- Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.
- Adaptar temporalmente los horarios y condiciones de trabajo, incluida la periodicidad y la frecuencia de las pausas de trabajo, etc.
- Adaptar y vigilar que el tiempo de trabajo, el volumen y los ritmos de trabajo no sean excesivos, asegurar la disponibilidad de asientos.
- En situación de embarazo, asegurar el cambio del puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud del feto, y mientras éste persista.
- Adecuar ergonómicamente el mobiliario, los utensilios... que usa la plantilla en sus tareas cotidianas, a las características corporales específicas de mujeres y hombres.
- Incluir en los reconocimientos médicos anuales pruebas de radio-diagnóstico y otras específicas para cada sexo.

5.2.6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

El lenguaje es la herramienta humana más valiosa para la comunicación y transmisión de la cultura. El lenguaje es una creación del ser humano. Es el instrumento a través del cual emergen las ideas, los sentimientos y las emociones. El lenguaje no es algo inmutable. La lengua, entendida como elemento de comunicación, se transforma y se adapta a los cambios que se suceden en la realidad. El lenguaje, por definición, no es sexista, lo es el uso que hacemos de él.

La utilización del lenguaje no-sexista se presenta como una oportunidad excepcional para hacer creíble unas relaciones más igualitarias, a la par que para ir reduciendo espacios de desigualdad.

El sexismo es según el Diccionario Académico: «la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro». El sexismo lingüístico sería el tratamiento discriminatorio de las mujeres en determinadas construcciones o mensajes del discurso, ya sea por el término utilizado o por manera de construir la frase.

La utilización del masculino genérico es uno de los fenómenos que contribuye a la ocultación de las mujeres y, por tanto, al sexismo lingüístico. Genera la idea de que es el hombre el sujeto de todos los hechos que se pretenden comunicar y desde el punto de vista de la igualdad produce una «invisibilidad» de la participación femenina. «Invisibilidad» que es a la vez causa y consecuencia del sexismo social.

Actualmente, en un momento de revolución tecnológica, en que la comunicación audiovisual se ha convertido en un instrumento imprescindible de la sociedad de la información y del conocimiento como medio directo de llegar al público, la publicidad sigue manteniendo la discriminación hacia las mujeres, reflejando una visión sexista y con los papeles tradicionales que les han asignado en el reparto de roles de género.

La utilización de la imagen sexista de la mujer con fines publicitarios o propagandísticos «vende» modelos ficticios de comportamiento, de imagen y de ideología y coloca a la mujer en una dimensión que no es real. La imagen que se proyecta es, en muchas ocasiones, vejatoria hacia la mujer y provoca estereotipos falsos y discriminatorios, reforzando una falsa percepción de la realidad que lejos de otorgarle el rol que le corresponde, contribuye a entorpecer el cambio en la concepción y proyección de la identidad de la mujer y ahonda las diferencias entre sexos.

Cuestionario de autoevaluación

	Sí	No
¿Conoce personalmente la política de igualdad de su empresa?		

	Sí	No
¿Sabe en qué consiste el plan de igualdad de su empresa y en que le afecta?		

	Sí	No
¿Cree que se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de su empresa tanto como los de los hombres?		

	Sí	No
¿Aparecen en la publicidad de su empresa imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?		

	Sí	No
¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?		

	Sí	No
¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de su empresa?		

	Sí	No
¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres?		

	Sí	No
¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?		

Posibles acciones a desarrollar

- Elaborar una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista. Esta guía deberá estar al alcance de todo el personal de la empresa y sus normas deberán ser claras y comprensibles.
- Las personas que ostenten cargos de responsabilidad dentro de la organización, deberán conocer, apoyar y poner en práctica los criterios de comunicación no sexista.
- Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.
- Incorporar dentro de la formación continua del personal de la empresa el tema de la comunicación no sexista.
- Realizar cursos formativos sobre «Usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad».
- Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.

5.3. Plan de Igualdad

Diseño

Para la puesta en marcha del plan de igualdad propiamente dicho definiremos los objetivos que queremos conseguir en todas y cada una de las áreas, y las acciones que llevaremos a cabo para alcanzar nuestros propósitos.

Esta fase, es muy importante ya que es dónde se plantean las diferentes pautas que tenemos que seguir para eliminar las necesidades detectadas en la parte de diagnóstico inicial.

La fundamentación se describirá de forma detallada:

- Fundamentación jurídica
- Pretensiones del Plan, si es la primera vez que se implanta un plan o si ya ha habido prácticas de acciones positivas en la empresa
- Resultados del diagnóstico que justifiquen las actuaciones, analizando la realidad laboral de la empresa
- Justificación de las actividades a desarrollar.

Tablas de acciones a desarrollar: para poner en práctica el plan de igualdad diseñaremos una tabla en la que quedará resumida la puesta en práctica de cada una de las acciones en cada una de las áreas. (Ver modelo página siguiente).

ÁREA A DESARROLLAR

Diagnóstico

Objetivo General

Acción¹

Plan de acción

Actividad:

Destinatarias/os: *(a quién van dirigidas)*

Metodología:

Recursos: *(definiremos quiénes son los responsables de su implementación y los recursos necesarios)*

- Humanos:
- Materiales:
- Económicos:

Temporalización:

Indicadores de evaluación: *(cómo se medirá el cumplimiento)*

Observaciones:

Propuestas de mejora:

1. Se detallarán tantas acciones como se planteen desarrollar con su plan de acción correspondiente.

Implantación

Acabada la anterior fase de diseño, llega el momento de la acción, de la puesta en marcha del plan, ejecutando las acciones previstas y tratando de alcanzar los objetivos. Es necesaria cierta flexibilidad, sobre todo al principio. Esta flexibilidad no debe ser ni excesiva para que el programa termine siendo abandonado, ni tan escasa que nos haga sentir el fracaso en la primera actuación.

La implantación consiste en ejecutar cada una de las acciones que forman parte del plan. Así, la persona o personas responsables de la misma, deben:

- Coordinar las diferentes unidades y las personas implicadas en la implantación de cada una de las actuaciones
- Gestionar el presupuesto establecido para ello
- Asignar los recursos necesarios a cada una de las actividades,
- Controlar el cumplimiento del calendario previsto para ejecutar cada actuación
- Fijar mecanismos de seguimiento que sirvan para evaluar la marcha del plan
- Proponer medidas correctoras cuando se detecten desviaciones del plan previsto.

Podría ser muy útil elaborar una Guía de Implantación: calendario, responsables y acciones que se llevarán a cabo en cada momento concreto.

Se deberá definir en esta fase una estrategia de comunicación de las acciones y actividades que se vayan realizando para intentar conseguir la máxima implicación de toda la plantilla, o al menos, de a quienes se dirijan las acciones. La implantación de un plan de igualdad de oportunidades es el resultado de una decisión voluntaria de una organización (la empresa) y su éxito viene determinado, principalmente, por el grado de compromiso de la totalidad de sus miembros. La igualdad es cosa de todas las personas implicadas.

Para obtener el éxito esperado se debe conseguir que todas las personas se sientan implicadas y hagan suyos los objetivos del plan. El primer paso es realizar una difusión interna del plan, empezando por las personas con responsabilidad de gestión, en especial los responsables de recursos humanos, y finalmente todo el personal.

Pero la difusión del plan también debe ser externa, lo que aportará ventajas a la empresa. Gracias a esta mejora de imagen, puede atraer a proveedores/as, clientes/as e incluso plantilla más numerosa y disponer de personas altamente capacitadas e interesadas en trabajar en ella.

Seguimiento y evaluación

En primer lugar, hay que tener en cuenta la necesidad de realizar un seguimiento periódico de la puesta en marcha de todas las acciones programadas. A través de dicho seguimiento, conoceremos los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de la acción concreta y los resultados obtenidos; permitiendo una mejora en ellos y permitiendo los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

En la fase de evaluación podremos comprobar si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que se establecieron en un primer momento, en función de los criterios de evaluación, para posteriormente, realizar propuestas de mejora en el caso de no cumplir correctamente con los objetivos programados.

El análisis deberá ser cualitativo y cuantitativo estableciendo unos recursos y unos métodos apropiados para que sea lo más eficaz posible. Se formará un grupo de trabajo (personal y dirección de la empresa) cuya competencia será la de realizar el seguimiento y la evaluación. Además, se elegirán los instrumentos y métodos (entrevistas, cuestionarios, observación directa, etc.) a través de los cuales la evaluación se llevará a cabo.

Un sistema eficaz de seguimiento y evaluación pasa por:

- Disponer de un instrumento de recogida de información que permita chequear la adecuación e impacto de las medidas adoptadas.
- Diseñar cuestionarios de satisfacción dirigidos a la plantilla sobre los efectos de la aplicación de las acciones vinculadas a la igualdad de género.

En todo plan, la evaluación es fundamental ya que proporcionará la información necesaria sobre la validez de nuestras acciones y corroborará la adecuación del método de trabajo empleado. Si la evaluación se califica como positiva, servirá de motivación tanto a la empresa como al resto del personal para continuar trabajando en la igualdad de género.

Glosario de términos

Acción positiva: medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces «discriminación positiva»).

Acoso moral: (mobbing cuando se da en el trabajo). Se trata de una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra, un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica. Para que se produzca una situación de *mobbing*, es necesario que se produzca en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y dignidad de la persona.

Acoso por razón de sexo: es cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Conciliación: supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: concepto que va más allá de la mera «conciliación» y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Cuota: sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo) en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura.

Mientras el sexo hace referencia a las características biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres: ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.

Mentoring: ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento (Melanie Allen)

Techo de cristal: barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impiden que las mujeres accedan a puestos importantes.

Transversalidad (*mainstreaming*): supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de género: el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Normativa de interés

Normativa de ámbito Internacional y Comunitario

— CEDAW 1981 - Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer: Adopta medidas con la finalidad de contribuir al establecimiento de la igualdad real entre las mujeres y los hombres, a la vez que otorga legitimidad a las acciones positivas para superar la discriminación de las mujeres. Esta convención, permite a los Estados establecer medidas legislativas que tenga por finalidad alcanzar la igualdad real.

Derecho Comunitario Originario

— Tratado de Roma (1957); Tratado Constitutivo de la CEE, que ya nos habla de la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras que realizan el mismo trabajo, prohibiendo la discriminación salarial por razón de sexo

— Tratado de Maastricht (1992); recoge por un lado, el principio de igualdad de trato salarial sin discriminación por razón de sexo y, legítima por otro, la adopción de «medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o evitar o compensar algún tipo de impedimento en sus carreras profesionales» (acciones positivas)

— Tratado de Amsterdam, establece en su artículo 141:

1. Que cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realicen en mismo trabajo o para trabajos de igual valor

2. En su punto 4º, establece asimismo que el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales» (acciones positivas).

Derecho Comunitario Derivado

— Directiva 75/117/CE sobre aproximación de legislaciones sobre la igualdad de retribuciones entre trabajadores masculinos y femeninos. Introduce el principio de «igual salario para trabajo de igual valor».

— Directiva 76/207 CEE sobre aplicación del principio de igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y promoción profesionales

— Directiva 79/7/CEE sobre aplicación progresiva, dentro del ámbito de la Seguridad Social y otros elementos de protección social del principio de igualdad de trato

— Recomendación del Consejo de 13/12/1984, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer

- Directiva 86/378/CEE sobre aplicación en los regímenes profesionales de la Seguridad Social del principio de igualdad de trato
- Directiva 86/613/CEE sobre aplicación de igualdad de trato a los trabajadores autónomos y sus colaboradores
- Directiva 92/85/CEE sobre 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 96/34/CEE, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental
- Directiva 97/80/CEE sobre inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo
- Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (modifica la Directiva 76/2007/CEE)
- 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 (refundición)

Normativa de ámbito Nacional

- Constitución Española
 - Artículo 1 C.E. Propugna la igualdad entre los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico
 - Artículo 9.2 C.E. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los ciudadanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud
 - Artículo 14 C.E. Establece la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, entre otros motivos, por razón de sexo.
 - Artículo 35.1 C.E. Establece el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo ... sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación alguna, entre otras causas, por razón de sexo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
 - Con la finalidad de cumplir con los objetivos establecidos en su artículo 1º, modifica, entre otras, normativa del ámbito de las relaciones laborales tan importante como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Procedimiento Laboral o la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

— Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4.1.a) TRET, sobre el derecho al trabajo y la libre elección de profesión u oficio

Artículo 4.2.c) TRET sobre el derecho a la no discriminación por razón de sexo, directa o indirectamente, para el empleo o una vez empleados

Artículo 4.2.e) TRET sobre el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del trabajador/a, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Artículo 16 TRET sobre el ingreso al trabajo, especialmente a través de agencias de colocación, que deberán garantizar en todo caso, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de sexo.

Artículo 17.1 TRET sobre la nulidad de aquellos preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales o decisiones unilaterales del empresario que supongan una discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Este artículo establece también la nulidad cualquier decisión empresarial que suponga un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada a la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación

Artículo 17.4 TRET Posibilidad de que mediante la negociación colectiva se establezcan medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. Posibilita igualmente a la negociación colectiva para el establecimiento de este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate

Artículo 17.5 TRET sobre el establecimiento de planes de igualdad en base a las directrices establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 22.4 TRET sobre la necesidad de que los criterios de definición de las categorías y grupos profesionales se acomoden a reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 24.2 TRET relativo a la necesidad de que los criterios de ascenso en la empresa se acomoden a reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo

Artículo 28 TRET respecto a la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Artículo 34.8 TRET sobre el derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de su jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 45 TRET sobre causas de suspensión del contrato de trabajo, en el que se establecen como tales la maternidad (desarrollada en el artículo 48.4 TRET), paternidad (desarrollada en el artículo 48.bis) y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (desarrollado en el artículo 48.5); así como la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

Artículo 46 TRET sobre las distintas situaciones de excedencia, entre las que se incluyen las excedencias por cuidado de hijos y por atender al cuidado de familiares

Artículo 49.1.m) TRET en el que se regula como causa de extinción del contrato de trabajo la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

Artículos 62 y 63 TRET sobre las competencias de la representación legal de los trabajadores en la empresa. Según el Estatuto de los Trabajadores, la representación legal de los trabajadores tendrá derecho a recibir información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, incluyéndose entre dicha información, datos relativos a la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad, y en caso de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Artículo 64.9.c) TRET respecto a la labor de la representación legal de los trabajadores en cuanto a la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 64.13 TRET sobre su competencia para colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación

Artículo 85 TRET que regula el contenido de la negociación colectiva y establece, el deber de incluir en la negociación de los convenios colectivos, medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, o en su caso, de negociar planes de igualdad en la empresa dentro del ámbito de actuación de los convenios. Asimismo, en este último caso, este artículo establece entre otros, el contenido mínimo a contemplar por parte de los convenios colectivos que regulen el establecimiento de planes de igualdad en su ámbito de actuación

— Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Establece garantías al ejercicio de estos derechos tipificando como faltas, en sus distintos grados, las actuaciones de la empresa, que atenten contra los derechos y libertades de los/as trabajadores/as en materia de igualdad de trato.

Así, como infracciones en materia de relaciones laborales, la LISOS, tipifica entre otras:

Artículo 8.11 como infracción muy grave, los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Artículo 8.12 también como falta muy grave, las decisiones unilaterales de la empresa que implique discriminaciones directas o indirectas desfavorables, entre otras, por razón de sexo; Así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 8.13 tipifica como infracción muy grave el acoso sexual dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma

Artículo 8.14 que tipifica como falta muy grave el acoso, entre otros motivos, por razón de sexo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo

Artículo 8.17, considera igualmente como una infracción muy grave, la no elaboración o no aplicación de los planes de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos en los acuerdos sobre la necesidad de llevar a cabo dicho plan como consecuencia de la sustitución de sanciones accesorias.

Por su parte, esta Ley, considera como infracción tipificada como muy grave en materia de empleo, entre otras:

Artículo 16.2 el establecimiento de condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo, entre otros, por motivos de sexo.

Normativa de ámbito Autonómico

— Ley 9/2003 de 2 de abril, del Gobierno Valenciano, para la Igualdad entre mujeres y hombres

— Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

Bibliografía

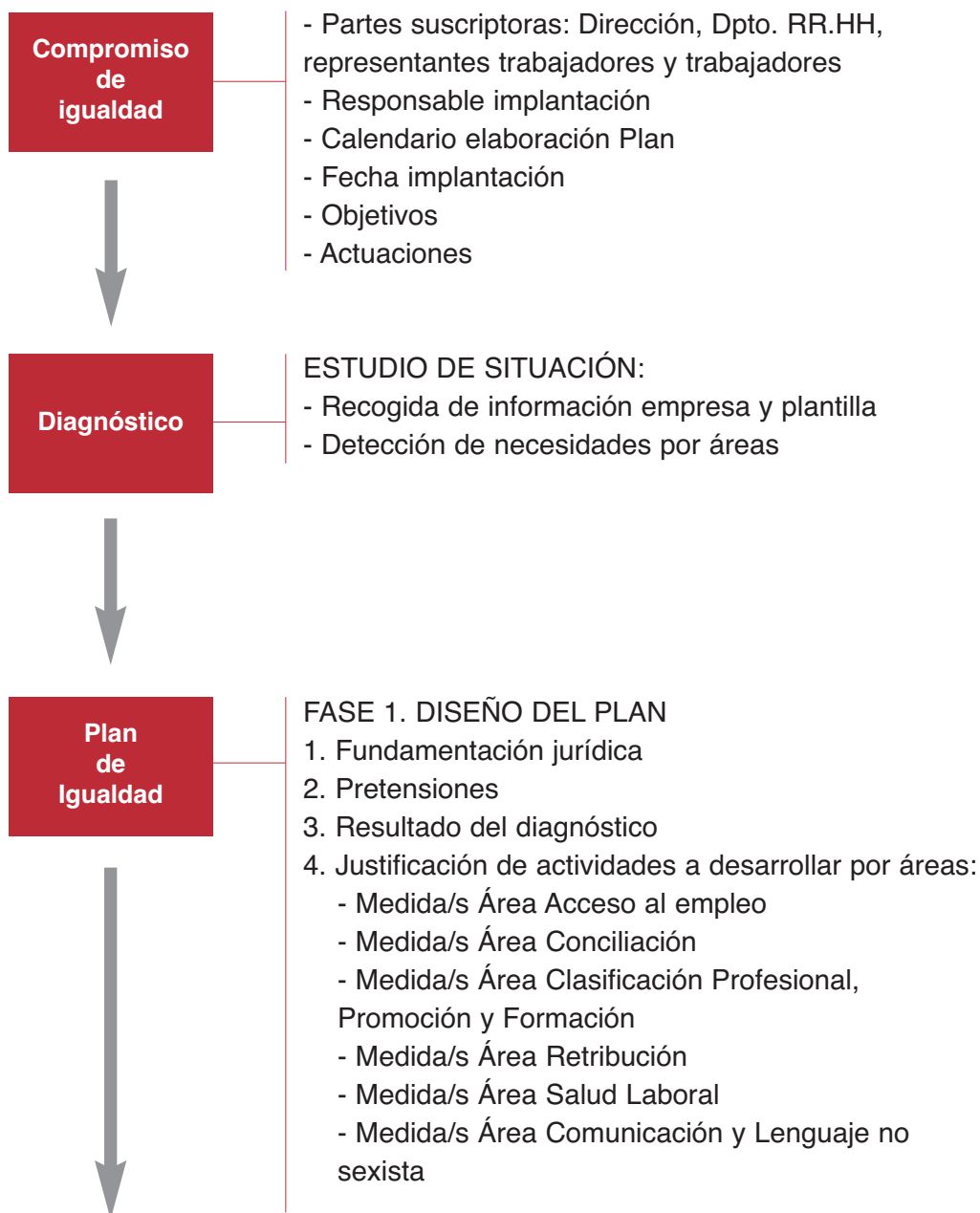
- Guía de Criterios éticos para la Igualdad de Oportunidades.* Ayuntamiento de Barcelona. 2003
- Guía práctica para diagnosticar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas.* Programa OPTIMA. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002
- Programa Óptima. Catálogo de Acciones Positivas.* Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002
- Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas.* Programa OPTIMA. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2000
- Calidad e Igualdad de Oportunidades: Guía de recomendaciones para las Empresas.* Federación Andaluza de Municipios y Provincias. 2004
- Guía para un proceso de selección no discriminatorio.* EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer. 2004
- Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas.* Emakunde. 2000
- Guía para la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.* Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. 2007
- Guía de desarrollo de Acciones Positivas en la Empresas de Cantabria.* Programa Idem. 2005
- Acciones Positivas para la igualdad.* Junta de Andalucía. CCOO
- Guía para el diseño e implantación de un plan de igualdad de oportunidad en las universidades.* ESINE. Institut Català de les dones. 2006
- ¿Cómo realizar un plan de igualdad en la empresa?* Federación de industrias textil, piel químicas y afines.
- Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad.* Cámara de Madrid. 2007
- Guía práctica de conciliación laboral y familiar.* UGT.
- Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional.* Instituto de la Mujer. Ministerio de y Trabajo y Asuntos Sociales.
- Manual de uso para un lenguaje y una publicidad no sexista en el ámbito administrativo.* Ana Díez de Ure Erault.
- Guía para la utilización de un lenguaje no sexista.* Asociación Cultural Simone de Beauvoir. Edición noviembre 2006
- «Algunos apuntes sobre mobbing (diciembre 2001)» de Jesús Pérez Bilbao, publicado en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (<http://www.mtas.es/insht/research/Aperez>)

«España dictó alrededor de 400 sentencias del mobbing o acoso moral en el 2004» Colaboración de Fundación Prevent, 10LPRL, Cuatrecasas y Cyclops. Publicado en: <http://www.fundacionprevent.com/Fundacion>

«Acoso moral y mobbing», publicado en la web de GOOS & MOON

«Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)». Comunicación de la Comisión. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 11.03.2002. COM(2002) 118 final.

Recomendaciones proceso consecución visado Plan de Igualdad en Empresas



**Solicitud visado
Plan de
Igualdad**

- Las solicitudes se presentarán por duplicado firmadas por el titular o representante de la empresa, constando:

- Nombre y apellidos de solicitante
- Núm. de identificación fiscal
- Denominación de la Empresa
- Domicilio de la empresa
- Actividad a la que se dedica
- Núm. y Domicilio de Centros de trabajo

- Documentación acreditativa de la titularidad del solicitante o, en su caso, de la representación que ostente.

- Declaración responsable del solicitante en el que conste el número total de trabajadores de la empresa, indicando los puesto que ocupan y cuales de ellos son ocupados por mujeres.

- Plan general de formación de los trabajadores.

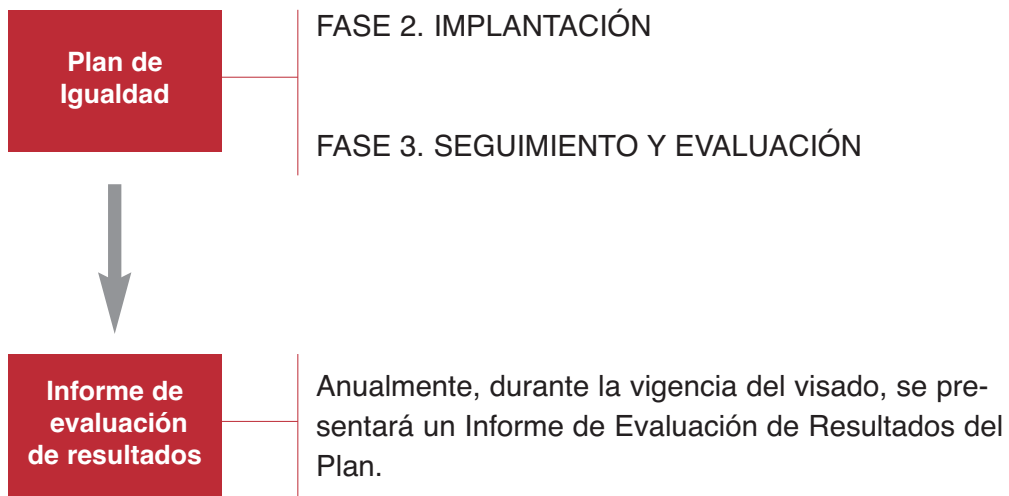
- Formación llevada a cabo en el último año.

- **REQUISITOS PLAN DE IGUALDAD**

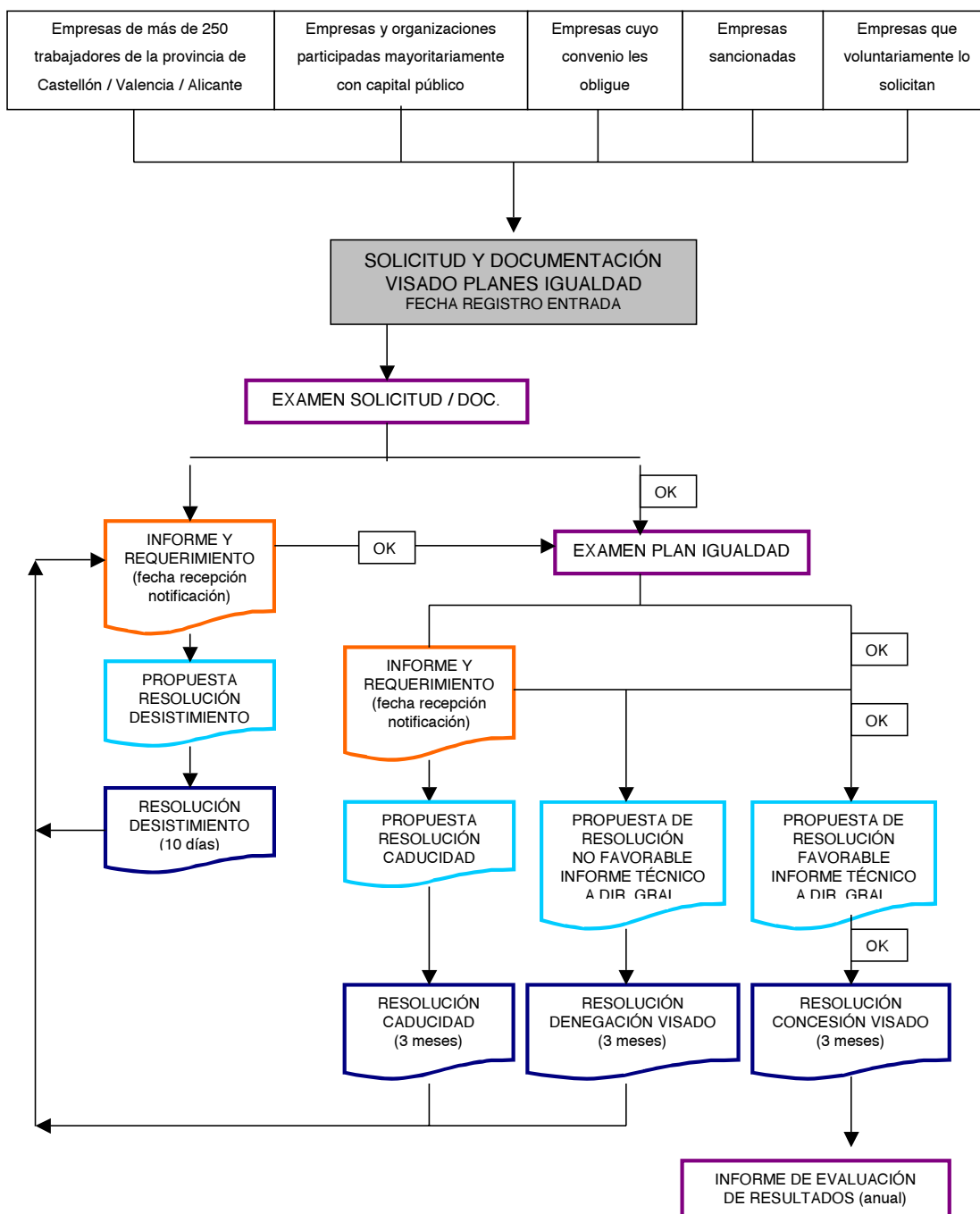
- Ámbito de aplicación
- Partes suscriptoras del plan
- Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación
- Medios y recursos para su puesta en marcha
- Sistemas de evaluación y seguimiento.

- En aquellos planes que cuenten con evaluaciones positivas anteriores, será necesario que especifiquen las modificaciones, mejoras y novedades incluidas.

- Medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en la empresa en cada una de las áreas.



Flujograma del visado



Modelo de solicitud

		ANNEX I - SOL·LICITUD DE VISAT DELS PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DE LA COMUNITAT VALENCIANA	
		ANEXO I - SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA.	
A		DADES D'IDENTIFICACIÓ / DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
		NÚM. D'EXPEDIENT / Nº. DE EXPEDIENTE	
DE LA EMPRESA O ORGANITZACIÓ SOL·LICITANT / DE LA EMPRESA U ORGANIZACION SOLICITANTE			
DENOMINACIÓ / DENOMINACIÓN			CIF
DOMICILI (CARRER / PLAÇA, NÚMERO I PORTA) / DOMICILIO (CALLE / PLAZA, NÚMERO Y PUERTA)		CP	LOCALITAT / LOCALIDAD
PROVINCIA / PROVINCIA	TELÈFON / TELÉFONO	FAX	E-MAIL
ACTIVITAT A LA QUE ES DEDICA / ACTIVIDAD A LA QUE SE DEDICA			
CENTRES DE TREBALL CENTROS DE TRABAJO		DOMICILI DOMICILIO	
DEL TITULAR O REPRESENTANT DE LA EMPRESA / DEL TITULAR O REPRESENTANTE DE LA EMPRESA			
COGNOMS / APELLIDOS		NOM / NOMBRE	DNI
DOMICILI (CARRER / PLAÇA, NÚMERO I PORTA) / DOMICILIO (CALLE / PLAZA, NÚMERO Y PUERTA)		CP	LOCALITAT / LOCALIDAD
PROVINCIA / PROVINCIA	TELÈFON / TELÉFONO	FAX	E-MAIL
B			
DOCUMENTACIÓ PRESENTADA / DOCUMENTACIÓN PRESENTADA			
☐ Document acreditatiu de la titularitat del sol·licitant o, en el seu cas, de la representació que <i>Documento acreditativo de la titularidad del solicitante o, en su caso, de la representación que ostente.</i>			
☐ Declaració responsable del sol·licitant en la que conste el..... <i>Declaración responsable del solicitante en la que conste el número total de trabajadores de la empresa, indicando los puestos de trabajo que ocupan y cuales de ellos</i>			
☐ Pla general de formació <i>Plan general de formación.</i>			
☐ Formació duta a terme l'últim any. <i>Formación llevada a cabo en el último año.</i>			
C			
EXPOSICIÓ / EXPOSICIÓN			
Que d'acord amb el Decret 133/07 del Consell de data 27 de juliol (DOCV nº 5567 de 31 de julio) per el qual es regulen les condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat en les empreses de la Comunitat Valenciana, estima que es compleixen els requisits que s'hi exigeixen i adjunta la documentació requerida. Que de acuerdo con el Decreto 133/07 del Consell de fecha 27 de julio (DOCV nº 5567 de 31 de julio), por el que se regulan las condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana, estimando que se cumplen los requisitos que se exigen en la misma y adjuntando la documentación requerida.			
D			
SOL·LICITUD / SOLICITUD			
Que siga concedida a la empresa sol·licitant, el visat del Pla d'Igualtat presentat Que sea concedida a la empresa solicitante, el visado del Plan de Igualdad presentado			
_____ d _____ de _____ Segell de l'entitat / Sello de la entidad		REGISTRE D'ENTRADA REGISTRO DE ENTRADA	
Firma: _____ Los datos de carácter personal contenidos en el impreso podrán ser incluidos en un fichero para su tratamiento por este órgano administrativo, como titular responsable del fichero, en el uso de las funciones propias que tiene atribuidas y en el ámbito de sus competencias. Asimismo, se le informa de la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el art. 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE nº 298, de 14/12/99).			

DIRECCIÓ GENERAL DE LA DONA I PER LA IGUALTAT
DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER Y POR LA IGUALDAD

Documentación a presentar para el visado de los Planes de Igualdad en las empresas

1. Datos de la solicitud

La solicitud se presentará por duplicado en los Registros de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de cualquiera de las tres provincias, o en cualquiera otra de las formas establecidas en el art. 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las AAPP y Procedimiento Administrativo Común.

Al documento de solicitud que se acompaña a la presente Guía, se puede acceder desde la página web de la Conselleria de Bienestar Social <http://www.bsocial.gva.es>.

Deberán ir firmadas por el titular o representante de la empresa, constando los datos siguientes:

- Nombre y apellidos del solicitante
- Número de identificación fiscal
- Denominación de la empresa
- Domicilio de la empresa
- Actividad a la que se dedica
- Número y domicilio de todos los centros de trabajo de los que disponga la empresa.

2. Documentación a adjuntar con la solicitud

- Documentación acreditativa de la titularidad del solicitante o, en su caso, de la representación que ostente.
- Declaración responsable del solicitante en el que conste el nº total de trabajadores de la empresa, indicando los puesto que ocupan y cuales de ellos son ocupados por mujeres.
- Plan general de formación de los trabajadores.
- Formación llevada a cabo en el último año.

3. Requisitos que deben contener los planes de igualdad

- Ámbito de aplicación
- Partes suscriptoras del plan
- Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación
- Medios y recursos para su puesta en marcha
- Sistemas de evaluación y seguimiento.

En aquellos planes que cuenten con evaluaciones positivas anteriores, será necesario que especifiquen, las modificaciones, mejoras y novedades incluidas.

Medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en la empresa en cada una de las áreas siguientes:

- Área de acceso al empleo
- Área de conciliación
- Área de clasificación profesional, promoción y formación
- Área de retribuciones
- Área de salud laboral
- Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Para el desarrollo de las medidas establecidas en cada área se puede seguir la siguiente plantilla:

ÁREA A DESARROLLAR

Diagnóstico

Objetivo General

Acción¹

Plan de acción

Actividad:

Destinatarias/os: *(a quién van dirigidas)*

Metodología:

Recursos: *(definiremos quiénes son los responsables de su implementación y los recursos necesarios)*

- Humanos:
- Materiales:
- Económicos:

Temporalización:

Indicadores de evaluación: *(cómo se medirá el cumplimiento)*

Observaciones:

Propuestas de mejora:

1. Se detallarán tantas acciones como se planteen desarrollar con su plan de acción correspondiente.

MANIACS

NORMATIVA AUTONÓMICA EN IGUALDAD DE GÉNERO

FUENTE: MINISTERIO DE IGUALDAD