

USOCCV

UNIÓ SINDICAL OBRERA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Lliures i Independents

Manual en materia de Igualdad Planes de Igualdad



FINANCIADO POR:



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA



USOCV pretende impulsar, con este manual, el conocimiento sobre Los Planes de Igualdad, como instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas. Somos conscientes de los avances que se han producido en materia de igualdad, pero también sabemos que son insuficientes, debido en gran medida a una concepción, por una parte de la sociedad, errónea, de que las desigualdades se han superado y que ya está todo hecho. Por ello es importante destacar, que debemos seguir insistiendo, desde todos los puntos de vista, en continuar trabajando en la eliminación de esas desigualdades, por razón de sexo, y un elemento en este sentido, de relevancia en el mercado laboral, es la difusión y conocimiento de la figura del Plan de Igualdad, que todavía es una gran desconocido, y muchos casos olvidado, en las actuales relaciones laborales.

ÍNDICE

- 1.- ¿Qué es un Plan de Igualdad?
- 2.- ¿Cuándo es obligatorio un Plan de Igualdad?
- 3.- ¿Qué pasos debo seguir en la implantación de un Plan de Igualdad?
 - 3.1.- Crear una Comisión Paritaria de Igualdad acordando un compromiso
 - 3.2.- Realizar un diagnóstico de la situación
 - 3.3.- Confeccionar el Plan de Igualdad
 - 3.4.- Controlar y Evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad
- 4.- Visados de los Planes de Igualdad
- 5.- Recomendaciones para la Acción Sindical
- 6.- Glosario

1.- ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Tal y como se establece en 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 del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana, **Plan de Igualdad** 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.

Con el objetivo de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se aprueba la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con la novedad entre otras de la elaboración e implantación del Plan de Igualdad en las empresas.

El Plan de Igualdad será individualizado, es decir, cada empresa tendrá un plan que se adapte a sus circunstancias y necesidades, como conjunto ordenado de medidas, que al ser aplicadas en la empresa **darán lugar a la eliminación de cualquier acción discriminatoria por razón de sexo, así como deberá de incluir medidas preventivas.**

El Plan de Igualdad recoge los objetivos concretos que se pretenden alcanzar en la empresa para prevenir y eliminar conductas sexistas o discriminatorias. Se pretende materializar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y fijará y establecerá un sistema de seguimiento, control y evolución de la efectividad de las medidas implantadas

Para poder entender el concepto de Plan de Igualdad es necesario hacer referencia al término **Igualdad de Oportunidades**:

La igualdad de oportunidades: participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en todas las áreas de la vida pública y privada. Esta definición en términos laborales da lugar a la eliminación de los impedimentos que basados en el sexo de una persona, limitan su participación.

Aunque la participación de la mujer en el ámbito laboral ha aumentado considerablemente, lamentablemente, no compite en condiciones de igualdad en el ámbito laboral, siendo víctima de:

- Empleos más precarios
- Salarios menores por trabajos equivalentes
- Puestos de menor responsabilidad
- Contratos de menor duración

Un Plan de Igualdad debe:

- Fijar los objetivos de igualdad a alcanzar en le empresa
- Marcar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución
- Establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para corregir las situaciones de desigualdad directas o indirectas, que pudieran existir en la empresa, en los Planes de Igualdad, **deberán ser analizadas y consideradas al menos las siguientes materias:**

1. Acceso al empleo
2. Clasificación profesional
3. promoción y formación
4. retribuciones
5. Ordenación del tiempo de trabajo
6. Conciliación laboral
7. prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
8. Comunicación
9. Violencia de género

Es vital a la hora de elaborar un plan de igualdad planificar de forma transversal la integración de la igualdad en la empresa. **Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral** y para ello se han de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La Legislación prohíbe cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y promueve en el ámbito laboral la implicación y cooperación del empresariado con la representación sindical de trabajadoras y trabajadores con el fin de:

- Implementar medidas de acción positiva para suprimir diferencias
- Desarrollar planes de igualdad para prevenir discriminaciones
- Integrar inquietudes sociales en sus relaciones y actividades

La igualdad de oportunidades debe integrarse en la cultura empresarial como principio que rige todas sus actuaciones y relaciones. Esta estrategia que desarrolla acciones positivas para corregir desigualdades entre mujeres y hombres no sólo intenta alcanzar la igualdad, sino también mantenerla. Por ello, requiere un proceso organizado definido y cohesionado.

PROCESO DE INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Acuerdo de incorporación de la igualdad en la gestión empresarial

Creación del Comité de Igualdad/Comisión de Igualdad
(paritario empresa-representación sindical)

Información y Formación de los trabajadores/as

- En las empresas con convenio colectivo propio que participen en mesas de negociación sectorial: Recoger el compromiso en el convenio de integración de igualdad transversalmente
- En las empresas sin convenio propio: Recoger el compromiso de integración de igualdad con aplicación transversal en documentos internos o en un acuerdo de empresa

2.- ¿CUÁNDO ES OBLIGATORIO UN PLAN DE IGUALDAD?

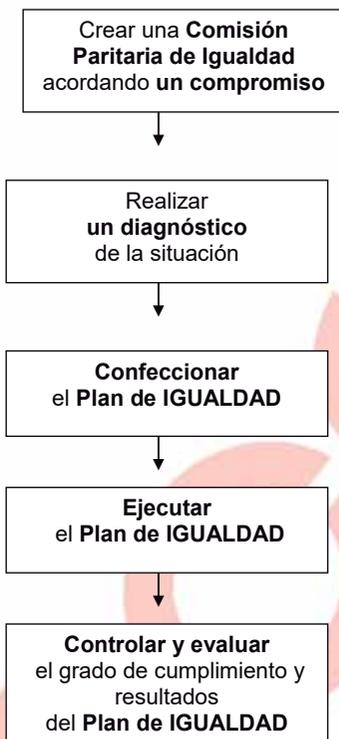
Según establece la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva para mujeres y hombre será obligatorio la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad:

- Para empresas de más de 250 trabajadores
- En empresas cuyo convenio colectivo lo establezca
- Cuando la Autoridad Laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Para el resto de las empresas será **VOLUNTARIO**, previa consulta de los representantes de los trabajadores.
(Art.45 Ley Orgánica 3/2007)



3.- ¿QUÉ PASOS DEBO SEGUIR EN LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD?



3.1.- Crear una comisión paritaria de igualdad acordando un compromiso

El proceso de creación de un Plan de Igualdad se debe de iniciar con la **constitución de un equipo de trabajo, que puede denominarse comisión paritaria de igualdad, comisión de igualdad o comité de igualdad, integrado por la representación de los trabajadores y de la empresa en igual número de miembros por ambas partes.** Esta comisión será la encargada de acometer el Plan de Igualdad, realizando el diagnóstico, la programación, la ejecución, control y evaluación del Plan.

Asimismo, debe de existir un compromiso por parte de la empresa de asignar recursos humanos y materiales necesarios para la elaboración, desarrollo y control del plan.

Aunque en la Ley Efectiva de Igualdad no se recoge es importante **crear la figura del Delegado de Igualdad o Defensor de Igualdad**, que será elegido de entre la representación de los trabajadores. Gozará de un crédito horario específico para dedicarlo a materia de igualdad en la empresa. Y sus funciones serán todas aquellas relacionadas con la igualdad de oportunidades, el Plan de Igualdad, y sobre todo deberá de informar, vigilar y controlar en todo aquello relacionado con el principio de Igualdad.



Anexo 1

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Como desarrollo del artículo.....del vigente convenio colectivo de, se constituye la Comisión Paritaria de Igualdad en la Empresa....., que permita abordar de forma conjunta, la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

El objetivo de esta Comisión es elaborar e implantar un Plan de Igualdad para la detección y corrección de las posibles discriminaciones o desigualdades, así mismo, desarrollará acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el seno de los centros de trabajo de la Empresa.....

En aplicación del artículo.....del citado convenio y teniendo en cuenta la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres,

Las partes acuerdan:

- 1.- Formalizar la constitución de la Comisión paritaria de Igualdad
- 2.- La Comisión estará formada por.....miembros de la Empresa.....y de otra por.....miembros de la representación legal de los trabajadores.
- 3.- Las partes signatarias acuerdan celebrar.....reuniones semanales/mensuales.
- 4.- Las reuniones se celebrarán en la
- 5.- De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

En, a.....de.....2.....

Firmantes.....

Anexo 2

ARTÍCULO SOBRE PLANES DE IGUALDAD A INCLUIR EN EL CONVENIO COLECTIVO.....

ART....Planes de Igualdad

Con la finalidad de erradicar y combatir todas las manifestaciones que pudieran subsistir de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, y para promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, se acuerda la elaboración e implantación de un Plan de igualdad.

A tal efecto se creará una comisión de igualdad, cuyas funciones serán la elaboración, seguimiento, vigilancia y control del plan de igualdad y cualquier otra que las partes de mutuo acuerdo pudieran decidir. Dicha comisión estará integrada por la representación de los trabajadores en proporción a su representatividad en el comité de empresa y en igual número que la parte integrada por la empresa, con un mínimo de cuatro y un máximo de ocho miembros entre ambas partes, lo que se decidirá de común acuerdo.

Para la elaboración del plan y atendiendo a su mejor consecución, la empresa se compromete a contratar a un técnico en igualdad, y de la misma forma se acepta por parte de la empresa el reconocimiento de un delegado de igualdad que se elegirá de entre los miembros del comité de empresa, y que gozará de un crédito horario específico para dedicarlo a materia de igualdad en la empresa. Dicho crédito horario se acordará en la comisión de igualdad atendiendo a las necesidades y competencias que tuviera que ejercer. En cualquier caso, el crédito horario como mínimo será de veinte horas mensuales.

Para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y corregir las situaciones de desigualdad directas o indirectas, que pudieran existir en la empresa, deberán ser materia de estudio y análisis dentro del plan de igualdad las siguientes:

- a) Acceso al empleo
- b) Clasificación profesional
- c) Promoción y formación
- d) Retribuciones
- e) Ordenación del tiempo de trabajo
- f) Conciliación laboral
- g) Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- h) Comunicación
- i) Violencia de género

En cualquier caso se reconoce por ambas partes, que el número de materias de estudio referenciadas podría ser ampliable, dependiendo de los acuerdos a los que llegue la comisión de igualdad, garantizando como mínimo de estudio y evaluación las citadas.

Una vez realizado el estudio y análisis, se confeccionará el pertinente diagnóstico, aplicando las medidas preventivas y correctoras necesarias, fijando

unos objetivos concretos. La comisión de igualdad deberá controlar anualmente el grado de aplicación de las medidas y su efectividad, y por ende los objetivos alcanzados.

En todo lo no regulado en este artículo y su desarrollo, será de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, y cualquier otra norma de nuestro ordenamiento jurídico, siempre y cuando pueda mejorar la situación existente en la empresa durante la vigencia y prórroga del convenio.

3.2.- Realizar un diagnóstico de la situación

Un Plan de Igualdad cumplirá con sus objetivos y será eficaz si previamente a la elaboración del mismo se ha realizado un **DIAGNÓSTICO** correcto, con la realidad existente en la empresa en materia de Igualdad.

El **Diagnóstico** es un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de **información**, de **análisis**, de debate interno, y finalmente, de formulación de **propuestas** que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico nos permitirá detectar las discriminaciones que se producen, el grado de frecuencia con que se presentan, detectará las posibles situaciones de acoso sexual, en que circunstancias y cómo se manifiestan, la permisividad o no de las mismas.

En la realización del diagnóstico, debe de participar la representación de los trabajadores, y al resultado final del mismo se ha de llegar de común acuerdo entre las partes, para que el Plan de Igualdad sea un éxito. Las empresas no pueden dejar de un lado a los representantes de los trabajadores, y abordar el diagnóstico de forma unilateral.

En la confección del diagnóstico se recogerá el mayor número posible de información sobre las características de la plantilla. Esta información siempre estará desagregada por sexos y podrá ser con resultado numérico (porcentajes) o recogida de datos, y se realizará sobre:

A) Características de la plantilla

Distribución por grupos de edad, por tipo de contrato, por categoría o grupo profesional, antigüedad y nivel de estudios

B) Evolución de la plantilla en los últimos cuatro años

Nueva incorporación de mujeres y hombres

Bajas definitivas, especificando la causa de la baja: despido, finalización de contrato, jubilaciones, cambio de trabajo, baja voluntaria, atención de personas a su cargo.

C) Acceso a la empresa

- Solicitudes de empleo presentadas por puestos de trabajo, indicación de la cualificación académica, experiencia profesional y formación complementaria.
- Incorporaciones a la empresa en el último año por tipo de contrato categorías o grupos profesionales, puestos de trabajo.

El porcentaje de contrataciones indefinidas y temporales y las jornadas a tiempo completo o parcial presentan evidentes desventajas entre mujeres y hombres

D) Retribuciones

- Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base, pluses o complementos fijos), salariales variables (pluses voluntarios, incentivos de producción, etc.)
- Distribución por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional

E) Promoción

- Promociones en los últimos años por categorías o grupos profesionales
- Cambios de categoría o grupo profesional en base al tipo de proceso de promoción, por antigüedad en la empresa, por prueba objetiva
- Promociones vinculadas a la movilidad geográfica: dentro de la misma provincia, dentro del país, en el extranjero.

Son pocos los convenios que regulan los procedimientos de ascensos, y habitualmente los criterios utilizados para “promocionar” penalizan a las mujeres. Habitualmente son incompatibles con las responsabilidades familiares que recaen sobre las mujeres

F) Formación

- Número de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa.
- Número de acciones formativas en las que han participado a iniciativa de la empresa y a iniciativa propia
- Personal que disfrutan de becas o ayudas para la formación
- Número de personas que disfrutando de excedencias o reducciones de jornada por cuidado de familiares han sido convocadas y han realizado formación durante el último año
- Formación recibida presencial en horario laboral, presencial fuera del horario laboral y on line.
- Personas participantes en acciones formativas de larga duración, de duración media y de corta duración.
- Personal que ha solicitado y obtenido permisos individuales para la formación por categorías y/o grupos profesionales
- Personas que han solicitado y obtenido la adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por categorías y/o grupos profesionales.

La formación puede ser un medio para compensar las desigualdades

G) Conciliación de la vida familiar y laboral

- Número de trabajadores y trabajadoras que han estado en el último año en las siguientes situaciones:
 - Incapacidad temporal
 - Maternidad
 - Paternidad
 - Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad
 - Suspensión por riesgo durante el embarazo
 - Suspensión por riesgo durante la lactancia
 - Acumulación del permiso de lactancia
 - Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales
 - Permiso por cuidado de familiares

- Utilización de permisos no retribuidos durante el último año:
 - Reducción de jornada por cuidado de hijo/a
 - Reducción de jornada por cuidado de otros familiares
 - Excedencia por cuidado de hijo/a
 - Excedencia por cuidado de otros familiares
 - Asistencia a consulta médica
 - Acompañamiento de personas dependientes
 - Otros permisos

La incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha supuesto un aumento proporcional de la participación masculina en la esfera privada, y las medidas de conciliación han ido dirigidas a las mujeres, y son estas quienes siguen asumiendo las responsabilidades familiares y por tanto tienen mayores problemas para compatibilizar y equilibrar su presencia en el ámbito laboral y familiar

H) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Se ha producido algún acto considerado de acoso sexual o por razón de sexo durante los últimos cuatro años
- Existen protocolos de actuación
- Se ha sancionado o despedido a algún trabajador o trabajadora por este motivo
- Número de bajas en la empresa por cuadros de ansiedad o depresión
- Se realizan en la empresa encuestas sobre el ambiente de trabajo

I) Comunicación

- Vías y protocolos de comunicación de la empresa
- Determinación y delimitación de funciones por categorías y grupos profesionales
- Utilización del lenguaje

Anexo 3

Cuestionarios para la realización del Diagnóstico

1. ACCESO	
a) Sistema de selección	a)
b) Redacción de las ofertas de empleo	b)
c) Como y donde se publicitan las vacantes	c)
d) Contenidos de los formularios de solicitud	d)
e) Criterios de los procesos de selección	e)
f) Quien define el perfil	f)
g) Características generales que busca la empresa en los y las candidatas	g)
h) Factores determinantes para la selección	h)
i) Pruebas que se realizan en la selección	i)
j) Personas que intervienen en cada fase del proceso	j)
k) Entrevista, personal ¿Qué importancia tiene y quien la realiza?	k)
l) Participa la Representación Legal de los Trabajadores en el proceso de selección	l)

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

a) ¿Hay predominio de hombres o mujeres en secciones o departamentos?	a)
b) ¿Como se ha establecido la clasificación profesional en la empresa?	b)
c) ¿Se ha realizado valoración de lo puestos de trabajo?	c)
d) ¿Ha participado la Representación Legal de los Trabajadores?	d)
e) ¿Hay grupos profesionales masculinizados o feminizados?	e)
f) En los grupos profesionales más altos y más bajos ¿En que proporción están ocupados por hombres o mujeres?	f)
g) ¿En los grupos masculinizados o feminizados se aprecian diferencias de salario, de promoción, etc?	g)
h) ¿Hay relación entre nivel de estudios y categorías o grupos profesionales, es igual para hombres y mujeres?	h)

3.- CONTRATACIÓN	
a) ¿Es mayor el número de mujeres con contrato temporal que el de hombres?	a)
b) ¿Es mayor el número de mujeres con jornada parcial que el de hombres?	b)
c) ¿Las personas a tiempo parcial tienen la misma posibilidad de promocionar que las de jornada completa?	c)
d) ¿Las personas a tiempo parcial querrieran trabajar a jornada completa?	d)
e) ¿Por convenio o acuerdo se recoge alguna medida para facilitar la ampliación de jornada?	e)
f) ¿Por convenio o acuerdo se recoge alguna medida que regule de forma diferenciada el personal fijo y el temporal?	f)
g) ¿Existen complementos que premien la estabilidad en el empleo?	g)
h) ¿Es la antigüedad un requisito para promocionar?	h)
i) ¿Se recoge en el convenio o por acuerdo compromiso de fomentar la estabilidad en el empleo?	i)
j) ¿Por convenio o por acuerdo existe algún beneficio que excluya a quien no trabaje a jornada completa?	j)

4. RETRIBUCIÓN

a) ¿El convenio recoge todos y cada uno de los conceptos retributivos en términos precisos y objetivos?	a)
b) ¿Hay categorías profesionales a los que no sea de aplicación el convenio en materia salarial?	b)
c) ¿Incide esta exclusión entre hombres y mujeres?	c)
d) ¿Es igual el salario medio entre hombres y mujeres de una misma categoría?	d)
e) ¿Qué concepto genera la diferencia?	e)
f) ¿En que categorías profesionales se aprecian mayores diferencias?	f)
g) ¿Existe diferencia importante en el número de horas semanales trabajadas por mujeres y hombres en las categorías profesionales existentes?	g)
h) ¿Existen pluses o beneficios sociales vinculados a contrato indefinido o tener jornada parcial o completa?	h)
i) ¿Existen pluses voluntarios?	i)
j) ¿Inciden igual sobre el salario de mujeres y hombres?	j)
k) ¿Tienen las categorías profesionales masculinizadas acceso a más pluses o complementos que las feminizadas?	k)

5.PROMOCIÓN	
a) ¿Existe definición de los diferentes puestos?	a)
b) ¿Están establecidos los posibles itinerarios profesionales?	b)
c) ¿Está regulado por convenio o por acuerdo los procesos de promoción? Si está regulado ¿Queda excluida alguna categoría profesional?	c)
d) ¿Se utiliza antes la promoción interna antes de sacarla a convocatoria externa?	d)
e) ¿Como se informa a la plantilla Se incluyen los criterios para optar al puesto?	e)
f) ¿Se emplea un único sistema de promoción? En caso negativo Cuales son los criterios para utilizar uno u otro sistema?	f)
g) ¿Estos sistemas afectan de igual modo a hombres y mujeres?	g)
h) ¿Existe mecanismo de reclamación?	h)
i) ¿Existen áreas con mayores o menores posibilidad de promoción?	i)
j) ¿Afecta a hombres y mujeres?	j)
k) ¿Las personas con contrato temporal y/o a tiempo parcial tienen igual posibilidad de promoción que la plantilla con contrato indefinido y a jornada completa?	k)
l) ¿Participa la Representación Legal de los Trabajadores en los procesos de promoción?	l)

6. FORMACIÓN	
a) ¿Existe un plan de formación?	a)
b) ¿Como se elabora?	b)
c) ¿El plan de formación está abierto a toda la plantilla?	c)
d) ¿La formación es voluntaria u obligatoria?	d)
e) ¿Qué tipo de formación es obligatoria y cuál voluntaria?	e)
f) ¿Existe relación entre el tipo de formación y la obligatoriedad?	f)
g) ¿A que categorías o departamentos se dirige en mayor medida?	g)
h) ¿Tienen las mujeres las mismas posibilidades de acceder a la formación, teniendo en cuenta su distribución en categorías o departamentos?	h)
i) ¿Existe relación entre la formación y la promoción?	i)
j) ¿Esta vinculación se produce para todas las acciones formativas?	j)
k) ¿La formación se imparte toda o parte fuera o dentro del horario laboral?	k)
l) ¿La formación se imparte en el centro de trabajo o fuera?	l)
II) ¿Existe relación entre: Tipo de formación y el horario en que se imparte?	II)
m) ¿Existe relación entre: voluntariedad y horario?	m)
n) ¿Existe compensación por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?	n)

7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

a) ¿Se recoge en el convenio colectivo todos los derechos regulados por E.T. y Ley 3/2007?	a)
b) ¿Cuáles son los derechos no recogidos?	b)
c) ¿Se han acordado mejoras? ¿Cuáles?	c)
d) ¿Utilizan en igual medida hombres y mujeres las excedencias, etc. Para atención de personas dependientes?	d)
e) En la práctica diaria ¿Se hacen efectivos estos derechos sin ninguna oposición por parte de la empresa?	e)
f) ¿Se incentiva que sean los hombres quienes ejerzan estos derechos?	f)
g) ¿El ejercicio de estos derechos afecta a la promoción?	g)
h) ¿Utiliza la empresa las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social para contratar a personas desempleadas para sustituir a las personas que están ejerciendo estos derechos?	h)
i) ¿Existe flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo?	i)
j) ¿Existe flexibilidad en el tiempo de comida en el caso de jornada partida?	j)
k) En caso de alargamiento de jornada ¿Se compensa con tiempo libre? ¿Cuánto tiempo libre se tiene derecho por cada hora?	k)
l) ¿Hay días de asuntos propios retribuidos?	l)
m) ¿Existe la posibilidad de días libres adicionales no retribuidos?	l)

8. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

a) ¿Es elevado el número de mujeres: Con contrato temporal?	a)
b) ¿Es elevado el número de mujeres: Jóvenes recién incorporadas al mundo laboral?	b)
c) ¿Es elevado el número de mujeres: Divorciadas o separadas que tras una larga ausencia se incorporan al mundo laboral?	c)
d) ¿Se producen comentarios irónicos, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, vestimenta o tendencia sexual de compañeros y/o compañeras	d)
e) ¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?	e)
f) ¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?	f)
g) ¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo o al acoso sexual?	g)
h) ¿Cuál es protocolo establecido?	h)
i) ¿Participa la Representación Legal de los Trabajadores, en su redacción o aplicación?	i)
j) ¿Se conoce algún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa?	j)
k) ¿Contó la víctima con apoyo?	k)
l) ¿Se aplicó el protocolo?	l)
m) ¿Cuáles fueron las consecuencias finales para la víctima y el agresor?	l)

3.3.- Confeccionar el Plan de Igualdad

Las empresas deben cumplir la legislación vigente poniendo en marcha los planes de igualdad.

Para la implantación de un Plan de Igualdad en la empresa una vez realizado el diagnóstico, se deberá de tener presente dos elementos esenciales que facilitan su buen desarrollo:

- **Análisis de género:** tener en cuenta que en las empresas los trabajadores y trabajadoras además de tener derechos y obligaciones en la empresa también los tienen fuera de ella, en el marco social y familiar. La organización ha de optimizar los recursos humanos con el fin de que sus empleados puedan hacer frente a todas las responsabilidades, conciliando de la mejor manera posible la vida familiar y laboral.

REALIZAR EL ANÁLISIS DE GÉNERO	
1.Tener en cuenta el género ya que ha dado lugar a posicionamientos distintos entre mujeres y hombres:	<ul style="list-style-type: none"> • Los roles de género diferencian papeles y responsabilidades sociales • Las relaciones de género hacen una distribución de poder que beneficia a los hombres.
2.Conocer los efectos de los roles y las relaciones de género	<ul style="list-style-type: none"> • Participación distinta de mujeres y hombres • Segregación horizontal y vertical laboral • Acceso y distribución desigual los recursos • Normas y valores que condicionan el comportamiento de mujeres y hombres • Papel de la mujer y tipo de trabajos a desarrollar según barreras culturales • Distintas oportunidades para acceder y participar • Discriminaciones directas y/o indirectas
3.Incorporar el análisis de género en aspectos como:	<ul style="list-style-type: none"> • Posición de mujeres y hombres en la empresa: nivel horizontal (departamentos) y vertical (puestos jerárquicos) • Acceso y participación de trabajadoras y trabajadores en todas las prácticas de gestión de recursos humanos. Diferente participación, diferentes resultados • Política de recursos humanos: procedimiento e incidencia de las prácticas, identificación de estereotipos • Incorporación de elementos que equilibren la participación cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres

- **Evaluación del impacto de género :** Analizar los efectos positivos o negativos que se derivan de cualquier decisión que se tome desde el área de gestión, organización o/y recursos humanos, ya que algunos cambios pueden provocar desequilibrios en la proporcionalidad de la plantilla. Con la evaluación se pretende profundizar en los efectos negativos o positivos de las decisiones que se tomen.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	
1. Identificar los posibles efectos de una decisión en mujeres y hombres	Manera de afectar a la mujer y al hombre
2. reconocer como los roles de genero y estereotipos afectarán los resultados de esa decisión	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se accede por igual a una actuación concreta? ¿mismos obstáculos? ¿cómo se garantiza el acceso? • ¿El criterio específico para una promoción dificultará el acceso de la mujer? ¿qué criterios relacionados con el puesto no obstaculizarán la promoción de la mujer?
3. Asegurarse que el beneficio es igual para mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Aumentar la promoción de mujeres repercutirá en el acceso a puestos de responsabilidad de las mismas? • ¿La participación de las trabajadoras con responsabilidades familiares en la formación especializada aumentará si se facilita el cuidado de menores?

El Plan de igualdad debe ser uno de los pilares que acompañe la organización y gestión de la empresa. El Plan de igualdad se caracterizará por incorporar acciones que corrijan los desequilibrios detectados y que prevengan la desigualdades así como las situaciones de acoso:

ACCIONES A TENER EN CUENTA EN ESTE PROCESO	
Positivas	<p>De carácter puntual, teniendo como finalidad corregir los desequilibrios entre mujeres y hombres. Una vez corregidos, no habrá necesidad de seguir desarrollando.</p> <p>Ejemplos de acciones positivas: contratación de mujeres para el departamento actualmente masculinizado, promoción del sexo menos representado, prioridad en el acceso al empleo de mujeres.</p>
Permanentes	<p>Asegura la igualdad de oportunidades en las prácticas de gestión de la empresa con el fin de mejorar el funcionamiento y la eficacia.</p> <p>Ejemplos de acciones permanentes: clasificación profesional y tablas salariales desde la perspectiva de género, prohibición de las reuniones de trabajo en horas cercanas al fin de jornada, formación dentro de la jornada laboral.</p>

Lo idóneo en un Plan de Igualdad es que se adapte a cada centro de trabajo. Esta aclaración es fundamental, ya que una empresa con distintos centros de trabajo dispersos geográficamente puede tener realidades absolutamente distintas. Por tanto una empresa debería de tener distintos planes dependiendo de las circunstancias que se den en cada uno de sus centros de trabajo. Por tanto, las medidas que se tomen en cada centro de trabajo serán diversas y en muchas ocasiones diferentes.

A continuación según las materias proponemos las medidas que podrían incluirse en un plan de igualdad. Se utilizarán unas, otras, todas o algunas diferentes según haya sido el resultado del diagnóstico.

1.-CONTRATACIÓN

Las modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial acarrear un impacto desfavorable especialmente para las mujeres ya que hay un porcentaje muy elevado que trabaja bajo este tipo de contratación.

Las trabajadoras son las más afectadas por la precariedad y por actuaciones discriminatorias por razón de sexo.

Podemos observar discriminaciones indirectas o directas en convenios colectivos o acuerdos de empresa, cuyos perjudicados son los trabajadores con contratos temporales

- Priorizar la conversión de contratos temporales a indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y hombres que disfrutan de la misma modalidad contractual.
- Otorgar acceso preferente a los puestos de trabajo a jornada completa al personal con contrato a tiempo parcial
- Incorporar un límite a la contratación temporal incluyendo porcentajes de contratación indefinida, establecer porcentajes de conversión de contratos temporales en fijos, teniendo en cuenta el sexo.
- La contratación a tiempo parcial debe ser planteada como una modalidad de contratación excepcional.
- Regular y limitar la utilización de subcontratas, empresas de servicios ETT's y cooperativas

2 ACCESO

- Establecer cuotas de ingreso anuales en la empresa para las mujeres, hasta que la plantilla sea equilibrada
- Incluir en el convenio un pronunciamiento que manifieste que los procedimientos de selección están presididos por el principio de igualdad de oportunidades
- Asegurar un procedimiento de selección transparente mediante redacción y difusión no discriminatoria de la oferta de empleo, utilizando un lenguaje neutro, y el estableciendo pruebas objetivas

- Eliminar cuestiones no relacionadas con la capacitación de la candidata o el candidato para desempeñar el puesto de trabajo (estado civil, nº de hijos/as, etc.), en los procesos de selección
- Tener presencia sindical en los procesos de contratación y favorecer un procedimiento reglado y transparente en las pruebas y méritos que se valoran para ver si se ha respetado o no el principio de igualdad. Creando comisiones paritarias de empleo o acceso al empleo.
- Utilizar canales de comunicación que faciliten el acceso de mujeres, publicitar ofertas de empleo en centros de formación con alto porcentaje de mujeres.
- Hacer un seguimiento de las solicitudes recibidas y contrataciones realizadas. Analizando las solicitudes recibidas tanto si han sido aceptadas o rechazadas
- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que propicien que las mujeres se presenten para ocupar puestos tradicionalmente masculinos.
- Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres dirigidas a ocupar puestos en los que se encuentren subrepresentada, hasta que se equipare el porcentaje de plantilla de ambos sexos
- Garantizar la participación de la Representación Legal de los Trabajadores
- Crear comisiones paritarias de control del proceso de selección, que decidan de forma consensuada pruebas objetivas.

3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los sistemas de clasificación profesional son un mecanismo de diferenciación y jerarquización profesional y salarial de los trabajadores y las trabajadoras. Las prácticas discriminatorias más comunes son:

- Existencia de categorías profesionales o puestos de trabajo con denominación en femenino
- Infravaloración de determinadas categorías o puestos ocupados mayoritariamente por mujeres
- Invisibilidad de las cualidades, tareas, aptitudes, considerados tradicionalmente femeninos ignorados a la hora de evaluar el trabajo y asignarles una retribución acorde.
- Mientras se hacen distinciones más precisas y detalladas en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, se da la tendencia de agrupar en una misma clasificación una gran cantidad de puestos ocupados por mujeres ("denominación común" de las características de los puestos de trabajadoras)

- Realizar descripciones de cada puesto de trabajo en concreto. Las descripciones de cada puesto de trabajo no deben contener juicios de valor y se ha de emplear un lenguaje sencillo positivo.
- La valoración de puestos de trabajo: Se realiza comparando los puestos de trabajo para determinar el valor salarial de cada uno de ellos. La mayoría de los modelos de valoración son discriminatorios. Es importante definir los factores y subfactores con el fin de clarificar el proceso de valoración.
- Introducir cláusulas que limiten la movilidad funcional dentro de los grupos profesionales.
- Hay que definir los puestos de trabajo, especialmente los ocupados por mujeres e identificar nuevas categorías profesionales
- Tener en cuenta que ante un trabajo de inferior categoría la empresa no puede reducir el salario, y con un trabajo de superior categoría se tiene derecho al salario correspondiente a la misma
- Establecer una revisión periódica de equilibrio de todos los puestos por sexo
- Participación de la comisión de igualdad en los procesos de clasificación profesional.

4 RETRIBUCIÓN

Los complementos salariales son los primeros causantes de las discriminaciones salariales, ya que los criterios para el cobro de algunos complementos son arbitrarios. Se valora exclusivamente el esfuerzo físico como elemento definitorio de los complementos mientras que la tensión psicológica, la habilidad, cualidades asociadas tradicionalmente a trabajos femeninos, son infravaloradas. Esto ocurre también con complementos como la "penosidad" o la "peligrosidad".

- Instaurar una estructura salarial lo más sencilla posible para facilitar un control antidiscriminatorio.
- Redefinir y valorar los puestos de trabajo asegurando que el sistema de valoración se pacte con la representación de los trabajadores, a fin de que los criterios de evaluación de los diferentes puestos de trabajo se ajusten al principio de igual remuneración por trabajos de igual valor.

- Valoración de los grupos profesionales: se calcula el salario base y en su caso los complementos salariales. La discriminación se da por el uso de categorías en femenino o masculino.
- Análisis de los complementos salariales: incluir una definición y condiciones de todos los complementos o pluses. Anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia por tipo de contrato, categoría profesional o antigüedad
- Periódicamente analizar las retribuciones medias de hombres y mujeres
- Participación de la comisión de igualdad en el proceso de análisis de complementos .

5 PROMOCIÓN

- Establecer cuotas de acceso de mujeres y hombres a los distintos departamentos, de modo que se diversifiquen la tareas, categorías y departamentos en la empresa, promoviendo el acceso de mujeres en los sectores de actividad y en las profesiones que están consideradas masculinas y viceversa.
- Fijar objetivos mínimos de promoción de mujeres
- Asegurar que los ascensos se ajusten a criterios objetivos y reglas comunes para uno y otro sexo
- En los sistemas de provisión de vacantes con personal interno el procedimiento ha de ser transparente y se debe de establecer por escrito los criterios para la cobertura de vacantes
- Para evitar la introducción de prejuicios sexistas es importante asegurar la presencia sindical en todos los procesos de selección. Su publicidad permitirá controlar si ha existido preferencia en la contratación de varones o corresponde a las cualidades objetivas de las personas aspirantes.
- Incluir medidas de acción positiva para que a igualdad de méritos de baremación, (capacitación, competencia) tenga preferencia el sexo menos representado.
- Fijar topes horarios obligatorios, para evitar que la conciliación de la vida personal y familiar dificulte la promoción
- Informar y motivar a las mujeres para que participen en los procesos de selección para ascender laboralmente

- Delimitar cuáles van a ser los puestos de confianza y los de dirección para los que la empresa suele reservarse la potestad de designarlos libremente.
- Debe hacer u seguimiento para evitar casos de discriminación y para vigilar si se cubren con estos mecanismos puestos vacantes o si se enmascara un posible ascenso
- Participación de la comisión de igualdad en los procesos de promoción.

6 FORMACIÓN

- Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa
- Asegurar que las convocatorias para los cursos de formación sean conocidos por todo e personal, a través de su difusión pública, utilizando canales accesibles a las mujeres
- Programar acciones formativas dirigidas a trabajadoras para facilitar la formación y poder acceder a puestos de responsabilidad y en categorías en las que estén subrepresentada.
- Impartir la formación en horario laboral o con una fórmula mixta, para que facilite la asistencia a personas con responsabilidades familiares
- Prever la posibilidad de que trabajadores y trabajadoras, que puedan necesitar algún tipo de formación, después de un período de excedencia por causas familiares.
- Cuando la formación no se realice en horario laboral establecer ayudas económicas para gastos de personas con responsabilidades familiares.
- Revisar y cambiar la duración, la frecuencia, los horarios y locales en los programas de formación para que empleadas y empleados con obligaciones familiares puedan participar en los mismos (guarderías)
- La clasificación profesional está muy relacionada con las pocas posibilidades de las trabajadoras de acceder a los planes de formación para mejorar su cualificación y por tanto ascender.

7.1 CONCILIACIÓN (Cuidados y responsabilidad)

- Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

- Garantizar que todos estos derechos sean de aplicación a toda la plantilla independientemente de sexo, antigüedad, contrato de trabajo, etc.)
- Identificar las necesidades de conciliación familiar de la plantilla para ajustar las acciones positivas a las necesidades. Como por ejemplo:
 - Permiso retribuido para acudir a las tutorías
 - Permiso retribuido para asistir al festival de fin de curso
 - Permiso retribuido para acompañar a la consulta del médico a los/as hijos/as
- Tener elaborada la relación de puestos de trabajo como alternativa en los casos de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia.
- Establecer horarios flexibles de entrada y salida del trabajo, así como para el tempo de comida
- Facilitar la adaptación de jornada sin reducción para las personas que tengan a su cargo personas dependientes.
- Priorizar el traslado y elección del centro de trabajo a las personas con cargas familiares
- Dar preferencia en elección de turnos de trabajo y vacaciones a las personas con responsabilidades familiares.
- Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de escuelas infantiles
- Establecer períodos vacacionales que coincidan con vacaciones escolares
- Realizar campañas fomentando el uso de las medidas de conciliación entre los hombres (solicitud de permiso de paternidad, lactancia, reducción de jornada, excedencia por cuidado de personas dependientes)
- Mantener los derechos a todos los beneficios sociales como si se estuviese en activo, durante los períodos de permisos o suspensión relacionados con la maternidad, paternidad o cuidado de familiares.

8 ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

- Elaborar una declaración de principios conjuntamente por la dirección y la representación legal de los trabajadores, para la eliminación del acoso sexual el acoso por razón de sexo.
- Comunicación efectiva de la declaración de principios, incidiendo en la responsabilidad de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso.
- Crear un protocolo de actuación ante las situaciones de acoso, incluyendo su definición, procedimiento de prevención actuación y medidas sancionadoras
- Garantizar la confidencialidad del proceso y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo
- Establecer competencias para la comisión de igualdad para velar por el cumplimiento del protocolo establecido.

3.4.- Controlar y Evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad

Mediante el seguimiento y la evaluación se conoce la evolución del Plan de Igualdad, así como también los resultados obtenidos durante y tras su implantación en las diferentes áreas de la empresa.

El seguimiento facilita información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan forman parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por el Comité/Comisión Permanente de Igualdad, junto con el apoyo de la persona de Recursos Humanos responsable de la realización del Plan. A ser posible la empresa debería de tener **un técnico en igualdad** o al menos una persona especializada en la materia. Por la parte de la representación de los trabajadores también debería de reconocer la figura del **delegado/defensor de igualdad**.

Para llevar a cabo la evaluación el/la Comité/Comisión debe de contar con el apoyo de la Dirección, responsable de la ejecución de cada acción del Plan y la participación de los departamentos y áreas funcionales de la empresa, así como con los trabajadores y las trabajadoras

Objetivos de la evaluación: :

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan

- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso fijado

El sistema de seguimiento requiere un planteamiento integral que:

- Refleje el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan, así como los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analice la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilite una buena transmisión de información entre las áreas y/ o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se puede adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilite el conocimiento que los efectos de l Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y por último de la eficiencia del plan

El sistema de seguimiento y evaluación debe:

- Realizarse de manera periódica.
- Tener un carácter informativo, que apoye la transparencia de la información que proporcione y permita conocer el proceso de desarrollo del Plan.
- Promover la participación e implicación e las personas y áreas de la empresa involucradas en el desarrollo del Plan.

Cada Plan de Igualdad tiene una duración determinada, dependiendo de las acciones que lo conformen y las decisiones tomadas en la empresa sobre su calendarización (en función de las necesidades y medios disponibles).

- El sistema de seguimiento se puede aplicar regularmente (teniendo un periodo de tiempo prudencial, por ejemplo, anual) hasta el fin de la ejecución del Plan.
- Una vez finalizado se realizará la evaluación del Plan. Posteriormente el Plan puede evaluarse anualmente, integrando en la evaluación las nuevas acciones que se puedan emprender.

HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD:

FICHA	Objetivos	Procedimientos
1	<p>Recoger información sobre:</p> <p>El resultado obtenido con la ejecución del Plan</p> <p>El grado de ejecución de las acciones del Plan</p>	<p>La cumplimenta el responsable de RR.HH con apoyo del personal del Comité Permanente de Igualdad</p>
2	<p>Consensuar el proceso de implementación del Plan de Igualdad</p>	<p>Reunión de trabajo del Comité Permanente de Igualdad, (el delegado de igualdad) y la persona responsable de coordinar el Plan.</p> <p>El objetivo de la reunión será comentar determinados aspectos del Plan, reflexión conjunta</p>
3	<p>Recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento identificar posibles acciones futuras</p>	<p>Resumirá la información obtenida durante la aplicación del sistema de seguimiento</p> <p>Cada informe tendrá en cuenta y actualizará el contenido de los anteriores informes.</p> <p>Analizará la información obtenida sobre los resultados y el proceso de desarrollo del Plan. .</p>



PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
De resultado	1	Nivel de ejecución del Plan.
	2	Nº y tipo de medidas de sensibilización sobre acoso sexual.
	3	Nº y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
	4	Nº, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.
	5	Efectos no previstos del Plan en la empresa.
De proceso	6	Grado de difusión y de información entre la plantilla.
	7	Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
	8	Adecuación del Plan a las necesidades de la personas beneficiarias (plantilla).
	9	Incidencia, dificultades.
	10	Dificultades y necesidades en la ejecución por motivo del diseño del Plan.
De impacto	11	Disminución segregación vertical.
	12	Disminución segregación horizontal
	13	Mejora de las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar.
	14	Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres
	15	Cambios en la cultura e imagen de la empresa.
La información debe estar desagregada por sexo		

INDICADORES Y PAUTAS DE ACTUACIÓN		
1	¿Cuántas acciones de las propuestas en el Plan se han llevado a cabo? ¿ Cuántas acciones no contempladas en el Plan original se han introducido desarrollado?	Si no se han concluido las acciones previstas se debe continuar con el desarrollo del Plan.
2	Nº , sexo y perfil profesional de las personas que han participado en desarrollo de cada acción.	Si los recursos humanos no han resultado suficientes pero se ha realizado la acción, identificar la

		causa y adecuar los recursos para no repetir el error
3	Nº, tipo, forma, de utilización y fin de los medios de recogida y difusión de la información.	Si no alcanza el objetivo propuesto con la utilización de la herramienta, deberían adecuarse para que lo alcancen y sean eficientes.
4	Nº, tipo y frecuencia de los mecanismos de seguimiento. ¿Se está realizando el seguimiento de acuerdo a la calendarización? Adecuación de las herramientas con el objetivo para el que se diseñaron.	Para detectar nuevas necesidades y desviaciones el seguimiento se debe realizar periódicamente y adecuar las acciones a la realidad del momento en la empresa.
5	¿Qué incidencias o dificultades han surgido durante el desarrollo del Plan? ¿Cómo se han detectado?	Es importante registrar las incidencias surgidas por el diseño del Plan, así como la manera en que fueron detectadas para evitar que el diseño de futuras acciones caiga en el mismo error.
6	Comparación de los datos actuales de la posición jerárquica de mujeres y hombres con los datos obtenidos en Diagnóstico: ¿Han aumentado, sigue igual, han disminuido o se ha eliminado la segregación vertical de las mujeres?	Si no han disminuido los desequilibrios continuar con el desarrollo de las medidas y revisar que éstas se estén llevando a cabo adecuadamente, corrigiendo posibles fallos. Revisar la necesidad de introducir nuevas medidas para reducir los desequilibrios.(Plan de mejora)
7	Nº, sexo y perfil de las personas que han participado en acciones de sensibilización. Comparación de la concienciación (recogida a través e un cuestionario a la plantilla previa ejecución de las acciones) antes del desarrollo de las acciones con las actuales (a recoger a través de un nuevo cuestionario).	Si el conocimiento y percepción son las mismas, continuar con el desarrollo de acciones de sensibilización. Si éstas se han llevado a cabo, investigar el desarrollo del proceso y su desarrollo para corregir posibles fallos o introducir nuevas medidas de e sensibilización.(Plan de mejora)
8	¿Se ha recogido y formalizado el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades? ¿Se ha difundido este compromiso entre toda la plantilla? ¿Se ha integrado en todas las políticas y prácticas de gestión, especialmente en las relacionadas con la gestión del personal? ¿Se ha incluido en el convenio colectivo o en un acuerdo de empresa?	El compromiso debe formalizarse y recogerse en algún documento que se difunda entre la plantilla. Así mismo, se debe asegurar que se integra transversalmente en todas las políticas y prácticas de gestión de la empresa.
9	¿ Se utilizan lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa de la empresa? ¿Se ha difundido el compromiso públicamente a nivel externo?	El compromiso debe formalizarse y difundirse públicamente. La integración de la igualdad al ser transversal incluye la política de marketing y publicidad, siendo la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas un elemento clave de esta integración.

4.- VISADOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

El decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana (DOCV núm. 5.567, de 31 de julio), establece:

1. El procedimiento a seguir para la consecución del visado 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 de Oportunidades.
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 de Consell, valide los Planes de Igualdad presentados por las empresas de la Comunitat Valenciana.

El Marco Estatal para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas eliminando y corrigiendo toda de discriminación por razón de sexo.

Para determinadas empresas la ley establece a obligatoriedad de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la Empresa. Las empresas obligadas a la elaboración de estos planes son las siguientes:

- Empresas de más de 250 trabajadores . Aquellas empresa 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 aflicción de un Plan de Igualdad en la Empresa.

Para e resto de las empresas, la elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria, si bien **siendo obligatoria para todas las empresas la implantación de medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres.**

Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad.

Para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades los Planes deben contener unas medidas concretas y ser visados 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). 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) Sistema 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, enumeradas a continuación:
 1. Área de acceso al empleo
 2. Área de Conciliación
 3. Área de clasificación profesional, promoción y formación
 4. Área de Retribuciones
 5. Área de salud laboral
 6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

Los requisitos para la presentación de la solicitud del visado se presentarán por duplicado firmadas por el titular o representante de la empresa y constarán de:

- a. Nombre y apellidos del solicitante
- b. número de identidad fiscal
- c. Denominación de la empresa
- d. Domicilio de la empresa
- e. Actividad a la que se dedica
- f. Número y domicilio de centros de trabajo de los que disponga la empresa
- g. Documento acreditativo de la titularidad de quien haga la solicitud, en su caso, de la representación que ostente
- h. Declaración responsable de quién lo solicite, en la conste el número total de personas que trabajan en la empresa, indicando los puestos que ocupan y cuales de ellos son ocupados por mujeres
- i. Plan general de formación y la formación llevada a cabo en el último año.

5.- RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN SINDICAL

La Ley de Igualdad Efectiva para Mujeres y Hombres ha introducido cambios significativos, sobre todo en algunas situaciones que protegen la maternidad. A pesar de ello ha sido del todo insuficiente, y se ha abierto una brecha para mejorar estos y otros derechos relacionados con la Igualdad de Oportunidades por medio de la negociación colectiva o a través de acuerdos colectivos o individuales con la empresa. Uno de los retos más importantes a desarrollar es la implantación de los **Planes de IGUALDAD**, y por ello:

Es **importante** que como **Representante de los Trabajadores Recuerdes**:

- Que debes de informar a tus representados sobre derechos y reivindicaciones laborales: la diferencias entre una baja por enfermedad común y otra por riesgo durante el embarazo; la importancia de pasar a la situación del riesgo durante el embarazo para evitar las molestias que puedan causar a la trabajadora las revisiones de la mutua; la posibilidad de acumular los permisos de lactancia; la nulidad del despido por situaciones derivadas de la maternidad, etc...
- Que debes de vigilar el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Que debes de promover que los permisos relacionados con la conciliación familiar se soliciten también por los hombres.
- Que tienes derecho a recibir información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Que debes de exigir y colaborar con la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de los Planes de Igualdad y de medidas de conciliación.
- Que debes de exigir a la empresa que el diagnóstico en los Planes de Igualdad se realice de forma consensuada con la Representación de los Trabajadores
- Que debes de reivindicar una correcta definición de los puestos de trabajo y funciones inherentes a los mismos.
- Que debes reclamar contra las evaluaciones de riesgos que no sean adecuadas y no se correspondan con la realidad de la empresa.
- Que debes de denunciar cualquier tipo de discriminación y/o acoso del que sean objeto los trabajadores y las trabajadoras.
- Que debes de reivindicar la creación del delegado/defensor de igualdad

6.- GLOSARIO

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 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.

ACCIÓN POSITIVA : estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de medidas que permitan contrastar y corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales. Su finalidad es la puesta en marcha de programas concretos, y de duración determinada, que neutralicen las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos.

ACOSO SEXUAL: cualquier comportamiento verbal no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

ANÁLISIS DE GÉNERO: estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se le ha asignado.

ANDROCENTRISMO: proviene del griego Andros (Hombre) y define la mirada masculina en el centro del Universo, como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas la de la mujer.

ASIMETRÍA GENÉRICA: Relaciones de igualdad, jerarquización, y oposición basadas e el supuesto de la diferente naturaleza de hombres y mujeres, que configuran los contenidos psicológicos diferenciales de masculinidad y feminidad y que tienen implicaciones en la construcción de la subjetividad

BARRERAS INDIVISIBLES: actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

CLASIFICACIÓN: las clasificaciones profesionales dependen en general de dos factores: la valoración y el sistema utilizado. Ambos factores tienen el riesgo de contener elementos subjetivos que “deslizan” los resultados.

COEDUCACIÓN: método educativo que parte del principio de igualdad entre los sexos y de la no discriminación por razón de sexo.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y VIDA FAMILIAR: introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR: concepto que va más allá de la mera conciliación y que implica compartir las responsabilidades familiares. Las personas 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.

CUALIFICACIÓN: determina que condiciones son imprescindibles para el desempeño de una actividad, cuando se confunde cualificación con formación (es decir, con título) se corre el riesgo de considerar como trabajos no cualificados a una serie de actividades.

CULTURA: es el conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Como tal incluye costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias.

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 infrarepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

DIFERENCIA: designa aquellas características que un individuo o un colectivo posee y que lo distingue. Es lo que permite la construcción de la identidad general.

DIRECCIÓN FEMENINA. estilo directivo asociado mayoritariamente a las mujeres y definido por ser abierto, flexible centrado en las personas y en sus necesidades individuales, por fomentar el trabajo en equipo, la participación y la cooperación entre sus principales características.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, social, laboral, cultural y civil, o en cualquier esfera, sobre la base de la desigualdad del hombre y la mujer.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: situación por la que una persona es, haya sido o pueda ser tratada de manera menos favorable que otra, en una situación comparable por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: hace referencia a la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular, con respecto a personas de otro sexo.

DIRECCIÓN FEMENINA. estilo directivo asociado mayoritariamente a las mujeres y definido por ser abierto, flexible centrado en las personas y en sus necesidades individuales, por fomentar el trabajo en equipo, la participación y la cooperación entre sus principales características.

EMPODERAMIENTO se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado.

EQUIDAD DE GÉNERO: se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

ESTEREOTIPO: Modos de actuación considerados correctos, imputables a un rol determinado, en una sociedad y en un momento dado.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO: conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a hombres y a mujeres. Fijan un modelo de ser hombre y un modelo de ser mujer, validados socialmente y que, a partir de esa visión tópica construida, establecen un sistema desigual de relaciones entre ambos sexos y de cada uno de ellos con el mundo.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO: examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

FEMINISMO: Proviene del vocablo francés *féminisme*, que significa “mujerismo”, el que fue establecido a inicios del siglo XIX y que hacía referencia a quienes defendían los derechos de la mujer. Una de las tantas acepciones del concepto alude “a la necesidad de cambiar la condición de subordinación de la mujer, como requisito pleno para el desarrollo pleno de sus potencialidades”.

Otros esfuerzos por argumentar el concepto de una forma mucho más sólida sostienen que el feminismo comprende varios elementos que van desde el punto de vista doctrinario, como movimiento social, como categoría reivindicativa y quizás cómo planteamiento político para el cambio.

Así, como doctrina, el feminismo aboga por la igualdad de los derechos sociales y políticos de las mujeres respecto de los hombres; como movimiento social y

organizado para la concreción de esos derechos; luego como lucha reivindicativa de las demandas del colectivo de mujeres y de los planteamientos teóricos que han creado; y, por último, como argumento político que destaca la necesidad de un “cambio profundo” que asegure la equidad.

GESTIÓN: determina la estrategia a seguir para obtener resultados óptimos. Esa optimización dependerá de cual sea el “foco” a considerar, cantidad de producto, calidad del producto, calidad del proceso, del servicio, ganancia económica.

GENERO: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

IDENTIDAD: es un concepto que remite al individuo concreto con sus características específicas, es decir, la persona concreta y no otra.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la combinación de rol y estatus, atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por cada persona. Las identidades y roles atribuidos a uno de los sexos son complementarios e interdependientes con los asignados al otro; así por ejemplo, dependencia en las mujeres e independencia en los hombres.

IDENTIDAD SEXUAL: es la conciencia propia e inmutable de pertenecer a un sexo u otro, es decir, ser varón o mujer.

IGUALDAD DE GÉNERO: parte del postulado que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombre y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: ausencia de toda barrera, que basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, laboral, política y **social**.

IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES: ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo

INDICADORES DE GÉNERO: son instrumentos que permiten medir y comprender la situación de las mujeres en las relaciones de género, a partir de la identificación de los elementos fundamentales que sostienen y justifican las

situaciones de desigualdad que existe entre mujeres y hombres. Permiten el conocimiento de los factores de desigualdad, la toma de conciencia y la actuación sobre dichos factores para poder modificarlos. Los indicadores de género permiten la realización de un análisis que indique: ¿Qué es lo que está pasando? ¿A quiénes les está pasando? ¿De qué forma? ¿Cuándo? ¿Cómo está pasando? ¿Por qué está pasando? ¿Cómo afecta? ¿Qué efectos tiene?

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: conjunto de capacidades que permiten identificar los cambios y diseñar acciones para afrontarlos de forma efectiva. Incrementa el nivel de rendimiento, promueve el desarrollo de los miembros individuales del equipo a la vez que el de los grupos y la organización en su conjunto les motiva a trascender sus propios intereses por el bien de la organización y del equipo.

MAINSTREAMING DE GÉNERO: estrategia de igualdad de oportunidades basada en la introducción de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas y prácticas de las organizaciones e instituciones.

MACHISMO: fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza y, ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres

MASCULINO: conjunto de actuaciones que se considera apropiadas para los varones; es un estereotipo de género.

MISOGINIA: se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino.

NEOSEXISMO: conjunto de creencias relacionadas especialmente con el campo organizacional y laboral, y cada vez más extendido en los países desarrollados, según las cuales la discriminación hacia la mujer ya no es un problema, las mujeres están presionando demasiado y muchos de sus logros recientes son inmerecidos. Esta ideología contribuye al mantenimiento del statu quo, esto es, a que se perpetúe la situación la subordinación y subyugación de las mujeres como grupo.

MENTORING: ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: consideradas como uno de los pilares fundamentales de las políticas de la Unión Europea y asumidas como tal por los Estados miembros son aquellas que propician un contexto social abierto a la existencia de una "igualdad real", que conlleve similares oportunidades para mujeres y hombres, para progresar en el ámbito social, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

PREJUICIO: la admisión de actitudes y o creencias despectivas, la expresión de afecto negativo o la manifestación de conductas discriminatorias hacia los miembros de un grupo en virtud de su pertenencia a dicho grupo.

ROL: papel, personaje o rótulo que define nuestras supuestas obligaciones y nuestras supuestas expectativas; se construye siempre en función del entorno y constituyen a las personas como seres multidimensionales.

ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DE SEXO: pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y a otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

SEXISMO BENÉVOLO: conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que las considera de forma estereotipada y limitadas hacia ciertos roles (madre, esposa), pero que tiene un tono afectivo positivo, para el perceptor y tiende a suscitar en él habitualmente conductas consideradas prosociales (por ejemplo, ayuda) o de búsqueda de intimidad (por ejemplo, revelación de uno mismo).

SEXISMO HOSTIL: actitud de clara antipatía y rechazo hacia las mujeres, especialmente hacia aquellas que son percibidas como amenazadoras para la superioridad o dominio de los varones (por ejemplo, feministas, profesionales).

SEXO: es un concepto de la biología que indica las características genéticamente determinadas y genéticamente transmisibles y, por consiguiente, básicamente inmodificables, en función de la cual clasificamos a los seres vivos en machos y hembras.

TECHO DE CRISTAL: metáfora que refleja las barreras invisibles que impiden a las mujeres con elevada calificación y capacidad personal y profesional acceder a los niveles de dirección y responsabilidad más elevados y promocionar en ellos.



USOCV

UNIÓ SINDICAL OBRERA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Lliures i Independents

VALENCIA

C/ Juan Bautista Vives, 9

Tel.: 96 313 45 89

Fax: 96 370 66 07

46018 Valencia

usocv@uso-cv.org

FINANCIADO POR:



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

www.usocv.org

LUCHAMOS POR TUS DERECHOS