

# PLANES DE IGUALDAD

**Procedimiento para el desarrollo de  
Planes/Medidas de igualdad**

PR-002 (Rev.0) de May'07





COMFIA

## Elabora

Secretaría General	X
Secretaría Acción Sindical	X
Sec. Mujer	X
Sec. Empleo	-
Sec. Formación	-
Sec. Salud laboral	-
Sec. Cuadros	X
Sec. Internacional	-
Secretaría de Organización	X
Sec. Organización	-
Sec. Admón. y Finanzas	-
Sec. Comunicación	X

## Aplica a

Ahorro	X
Banca	X
Cajas Rurales	X
Entidades financieras	X
ETT's	X
Ingenierías	X
Notarías	X
Oficinas y despachos	X
ONG's	X
Seguros	X
Servicios administrativos	X
Telemarketing	X
TIC's	X
Prejubilados	X

Andalucía	X
Aragón	X
Asturias	X
Canarias	X
Cantabria	X
Castilla la Mancha	X
Castilla y León	X
Cataluña	X
Euskadi	X
Extremadura	X
Galicia	X
Islas Baleares	X
Galicia	X
Madrid	X
Murcia	X
Navarra	X
País Valenciano	X

## ÍNDICE

- 0 INTRODUCCIÓN
- 1 OBJETO
- 2 DOCUMENTACIÓN
- 3 MARCO BÁSICO DE ACTUACIÓN
  - 3.1 Principios generales
  - 3.2 Etapas a cubrir
- 4 EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
  - 4.1 Ámbitos a evaluar
  - 4.2 El cuestionario de evaluación
- 5 EL PLAN DE IGUALDAD
  - 5.1 Estructura del Plan
  - 5.2 Ejemplos de acciones
- 6 CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

## ANEXOS

- Anexo A: Requisitos legales de los Planes de Igualdad
- Anexo B: Abreviaturas
- Anexo C: Ámbitos de actuación
- Anexo D: Interpretación de resultados del cuestionario de evaluación

## **0 INTRODUCCIÓN**

En el preámbulo de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se proclama que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aún habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente.

La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos, además de la participación de los diferentes agentes sociales: empresarios, organizaciones sindicales y los poderes públicos.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales y mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido (Ver Anexo A), y que estas medidas se encuadren dentro de los Planes de Igualdad.

Es dentro de este contexto en el que se enmarca el presente procedimiento, que pretende servir de guía y ayuda al desarrollo de Planes de Igualdad en las Empresas

## **1 OBJETO**

Este procedimiento:

- ❖ Establece la forma en que se realiza el Diagnóstico de situación, respecto la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y
- ❖ Propone una metodología para el desarrollo de Planes/Medidas de Igualdad

en todas las Empresas con representantes de CCOO, pertenecientes a COMFÍA.

## **2 DOCUMENTACIÓN**

- Documentación aplicable
  - ✓ Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
  - ✓ Convenio colectivo o sectorial aplicable
  - ✓ Acuerdos específicos Empresa-Trabajadores
  
- Abreviaturas
  - ✓ CC ⇒ Convenio Colectivo
  - ✓ ET ⇒ Estatuto de los trabajadores
  - ✓ LISOS⇒ Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden de lo Social
  - ✓ LPRL ⇒ Ley de Prevención de Riesgos Laborales
  - ✓ LSA ⇒ Ley de Sociedades Anónimas
  - ✓ RSC ⇒ Responsabilidad Social Corporativa

### **2.3 DEFINICIONES**

- ✓ Ver Anexo B

### **3 MARCO BÁSICO DE ACTUACIÓN**

#### **3.1 PRINCIPIOS GENERALES**

A la hora de considerar la conveniencia o la necesidad de realizar un Plan o desarrollar medidas tendentes al fomento de la Igualdad en una determinada empresa, se habrá de tener en cuenta, lo siguiente:

- Desde el punto de vista de CCOO la igualdad entre hombre y mujer es un tema de un enorme calado que exige que se acometan, tal como la Ley propone, acciones positivas específicas encaminadas favorecerla. Y dentro del ámbito de la Empresa la acción más relevante es la elaboración del Plan de Igualdad o la adopción de Medidas específicas.
- Por ello, en todas las empresas en las que haya representantes de los trabajadores pertenecientes a COMFIA se habrá de elaborar y disponer de Planes/Medidas de Igualdad, que necesariamente serán individualizados para cada una de ellas, lo que exige la realización previa de un diagnóstico de situación de la Empresa
- Tras el diagnóstico se elaborará el Plan de Igualdad o se adoptarán Medidas específicas:
  - ✓ Si la empresa es de 250 trabajadores o mas, y de acuerdo con la ley, se elaborará un Plan que habrá de ser negociado con la Empresa
  - ✓ Si la empresa es de menos de 250 trabajadores, y de acuerdo también con la ley, la empresa podrá implantar el Plan o las Medidas que estime como mas adecuadas.
  - ✓ Sin embargo, y de acuerdo con los criterios establecidos en el II congreso de COMFIA, los representantes de CCOO habrán de tratar de llegar a un Plan o a unas Medidas que también habrán de ser negociadas
- Las Medidas que se propongan deberán responder a la Política marcada por la Secretaría Estatal de la Mujer
- Los Planes de Igualdad que se propongan también responderán a la Política marcada por la Secretaría Estatal de la Mujer, y en ellos se habrán de fijar:
  - ✓ Los objetivos concretos de igualdad a alcanzar
  - ✓ Las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución
  - ✓ Los sistemas más eficaces de seguimiento y evaluación para los objetivos fijados.

Y deberán contemplar los siguientes ámbitos o ejes:

- ✓ La contratación y clasificación profesional
- ✓ La política salarial
- ✓ La formación continua
- ✓ La promoción
- ✓ La conciliación vida familiar, personal y laboral

- ✓ La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- ✓ La sensibilización y comunicación interna y externa

### **3.2 ETAPAS A CUBRIR**

#### **1ª etapa: Realización del Diagnóstico de Situación**

La realización del Diagnóstico de Situación de la Empresa será responsabilidad de la Sección Sindical de CCOO de la propia Empresa o, si esta no existe, de los representantes de CCOO en la misma.

Para su realización se aplicará el cuestionario que se muestra en el Apartado 6 de este procedimiento, basado en las indicaciones del Plan Óptima del Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo). La explicación de su estructura, contenido e interpretación de los resultados obtenidos, se muestran en el punto 4 siguiente.

Una vez realizado el cuestionario se enviará copia del mismo a la Secretaría Estatal de la Mujer a través de la estructura orgánica, esto es, de las Secretarías de Mujer de la Agrupación Territorial y/o del Territorio

## 2ª etapa: Elaboración del Plan/Medidas

La Secretaría de Mujer de la Sección Sindical de la Empresa, en colaboración con la Secretaría de Acción Sindical y la Secretaría General, se responsabilizará de elaborar el Plan o las Medidas con acciones concretas y específicas, a la vista del Diagnóstico de Situación.

Si en la Empresa no está constituida la Sección Sindical o no dispone de Secretaría de Mujer, el Plan/Medidas las realizará la Secretaría de Mujer de la Agrupación Territorial, si esta no existe la Secretaría de Mujer del Territorio y si tampoco existe la Secretaría de la Mujer estatal, contando en todos los casos con el necesario concurso de la Secretaría de Acción Sindical y la Secretaría General de la Sección Sindical.

En cualquier caso el Plan y/o las Medidas:

- Contemplarán las propuestas que se incluyen en el punto 5 de este procedimiento
- Estarán de acuerdo con la Política elaborada por la Secretaría Estatal de Mujer, que desarrolla los acuerdos alcanzados en los diversos congresos de COMFIA
- Se remite copia del Plan/Medidas aprobadas a la Secretaría Estatal de Mujer, y a través de la estructura orgánica (Sección Sindical ⇒ Agrupación ⇒ Territorio ⇒ Estatal, según sea aplicable), con el fin de que la misma pueda valorarlo y proponer mejoras, en su caso.

### **3ª etapa: Negociación del Plan/Medidas**

Una vez aprobado el Plan/Medidas por la Sección Sindical o los Representantes, se negociará con la Empresa, debiéndose valorar en cada caso cuales de las medidas propuestas podrán dejarse para un desarrollo posterior y cuales son irrenunciables

También se remitirá una copia de los acuerdos alcanzados a la Secretaría Estatal de la Mujer, de igual modo que en el punto anterior

Si la Empresa elabora un Plan o adopta Medidas por su cuenta, también se remitirá a la Secretaría Estatal de la Mujer por los mismos cauces, aunque el mismo se aplique sin acuerdo previo de los representantes de los trabajadores.

### **4ª etapa: Difusión de las actividades**

A lo largo de las diversas etapas y sub-etapas que se acometan para la aplicación de medidas favorecedoras de la igualdad de oportunidades y/o acciones positivas, se debería dar la máxima difusión de las actividades que se realicen, para que sean conocidas y asumidas por el mayor número de personas posible dentro y fuera de la Empresa.

No obstante, las mismas habrán de modularse en función de las circunstancias concretas, aunque podrían contemplarse los siguientes mínimos:

- Al comienzo de negociaciones con la empresa. Difundir los datos básicos de los que se parte o la situación que se estima o intuye (según de lo que dispongamos), y los criterios de actuación que se prevén
- Después de la realización del Diagnóstico de Situación: Difundir los datos obtenidos y su valoración, si lo estima conveniente y/o útil la Ejecutiva de la Sección Sindical, en función de la situación concreta.
- Después de aprobar internamente el Plan de Igualdad, y antes de presentarlo a la Empresa: Difundirlo total/parcialmente, o bien difundir resúmenes/principales medidas, si lo estima conveniente y/o útil la Ejecutiva de la Sección Sindical, en función de la situación concreta.
- Una vez concluidas las negociaciones con la Empresa: Difundir, siempre y ampliamente, lo pactado. En caso de desacuerdo en puntos importantes, difundir nuestra posición y la de la Empresa, con la rotundidad que acuerde la Ejecutiva de la Sección Sindical, en función de la situación concreta.

### **5ª etapa: Seguimiento del Plan/Medidas implantadas**

Para el seguimiento de la eficacia de las medidas a implantar, ya se trate de medidas sueltas, ya de medidas integradas en un Plan de Igualdad, se estará a lo que se prevea en las propias medidas o en el Plan, entendiéndose que entre las previsiones podrían incluirse:

- Uno o varios indicadores representativos por cada acción o conjunto de acciones, así como unos valores objetivos que nos permitan apreciar las tendencias y que marquen valores (mínimos o máximos), que si se traspasan han de llevar aparejadas acciones necesariamente

- Unos responsables tanto para la medida de los indicadores como para acometer las acciones necesarias. Podrá ser la Comisión paritaria del Convenio colectivo, una Comisión específica para la Igualdad, ...

Los resultados obtenidos se enviarán anualmente, y a través de la estructura orgánica a la Secretaría Estatal de la Mujer, de modo que se pueda evaluar tanto el avance respecto a los temas de Igualdad dentro de la Empresa, como la comparación con otras Empresas-Sectores-Regiones por consolidación de los datos aportados.

COMPLETA

## **4 EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

### **4.1 ÁMBITOS A EVALUAR**

Para comprender cual es la situación actual de la Empresa respecto a la igualdad Hombre-Mujer, se han de analizar los ámbitos o ejes que se mencionaron en el punto 3.1, esto es

- ✓ 1 Contratación y clasificación profesional
- ✓ 2 Política salarial
- ✓ 3 Formación continua
- ✓ 4 Promoción
- ✓ 5 Conciliación vida familiar, personal y laboral
- ✓ 6 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- ✓ 7 Sensibilización y comunicación interna y externa

En el Anexo C se muestra a título informativo y para cada uno de lo ámbitos:

- Los objetivos que se esperan alcanzar con el análisis
- Las posibles fuentes de información a las que podemos recurrir para obtener los datos precisos
- El apoyo legal o lugar donde se justifica la obligación de la Empresa para dar la información

### **4.2 EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN**

El cuestionario de evaluación, que se muestra en el Punto 6, analiza para cada uno de los ámbitos:

- Los elementos de control mas significativos para cada uno de los ámbitos y sobre los que habrán de efectuarse las medidas
- Las medidas a realizar para poder valorar de forma objetiva el estado de situación en cada uno de los ámbitos. Estas medidas nos permitirán:
  - ✓ Analizar la eficacia del Plan dentro de la Empresa, comparando los resultados de dos o mas procesos de evaluación
  - ✓ Comparar la situación de la Empresa respecto a otras Empresas de su sector a nivel Agrupación, Territorio o Estado
- Los valores obtenidos, con o sin la colaboración de la Dirección de la Empresa. El cuestionario está soportado por una Hoja de MS Excel con todas las casillas bloqueadas, excepto en aquellas en las que se han de introducir datos, cuya interpretación se muestra en el Anexo D

## **5 EL PLAN DE IGUALDAD**

## 5.1 ESTRUCTURA DEL PLAN

Se propone que los Planes de Igualdad que se realicen contengan o al menos contemplen los siguientes elementos:

### 0 INTRODUCCIÓN

- Motivo genérico para la elaboración Plan (Acuerdo con la Empresa, participación en un programa autonómico, necesidad específica, ...)
- Resumen de los resultados del Diagnóstico realizado (Diferencias salariales, mala distribución de incentivos, baja participación femenina en puestos directivos, ...)

### 1 OBJETIVOS

- Mencionar como objetivo genérico la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos de la empresa.
- Indicar los objetivos específicos que se acometerán, relacionándolos con los resultados del análisis realizado en el diagnóstico para los diversos ámbitos

## 2 GESTIÓN

- Duración del plan
- Composición y funciones de la comisión de seguimiento
- Parámetros de verificación y control del avance
- Plazos para realización de las medidas
- Acciones de difusión y formación
- Cualquier otra indicación que facilite la buena marcha del Plan

## 3 ACCIONES (Para cada una de las acciones que se planteen se indicará)

- Nombre de la acción
- Ámbito en el que se encuadra ( contratación, promoción, formación, conciliación de la vida familiar y laboral...)
- Objetivos cuantificables específicos, que se quieren alcanzar con la acción
- Descripción de la acción, actividades a realizar, pasos a seguir, etapas, formación, ...
- Responsable/s de la realización
- Cronograma previsto
- Presupuesto asignado
- Indicadores a evaluar, incluyendo sus valores máximo y/o mínimo

### **5.2 EJEMPLOS DE ACCIONES**

Finalmente, para cada uno de los ámbitos establecidos, se exponen a modo de ejemplo u orientación una serie de acciones que sería posible acometer, en función del análisis de situación que se realice, en función de los resultados obtenidos en el Diagnóstico.

Se insiste en que lo aquí propuesto son solo ejemplos que pretenden facilitar la adopción de medidas adaptadas a la realidad de la empresa en el momento en que se elabora el Plan de Igualdad.

#### Para el ámbito 1.- Contratación y clasificación profesional

- Redactar declaración de principios con las directrices a seguir para evitar cualquier de discriminación en proceso de selección y contratación
- Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes
- Potenciar la participación de mujeres en los Tribunales o Comités de Selección.
- Fomentar la estabilidad en el empleo mediante la conversión de contratos temporales a fijos y contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo
- Aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo acciones positivas a favor de la mujer hasta equilibrar la representatividad de ambos sexos en todas las categorías profesionales

#### Para el ámbito 2.-Política salarial

- Revisión de los complementos personales, pluses de convenio...etc, y el modo de acceso a los mismos, anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia en base al tipo de contrato, a la categoría profesional.
- No penalización de los pluses, bonus, a las personas que disfruten de reducción de jornada o a las mujeres que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad
- Establecer incrementos salariales adicionales para eliminar las discriminaciones existentes
- Valoración puestos de trabajo desde la perspectiva de género

#### Para el ámbito 3.- Formación continua

- Formación del equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa
- Potenciar la formación específica a mujeres, como elemento de mejora y equiparación
- Potenciar la formación e-Learning en las empresas
- Potenciar la formación a aquellas personas que se reincorporan a la empresa después de una baja por maternidad y/o excedencia
- Posibilitar que las personas en excedencia por motivos familiares, se puedan presentar a los exámenes de ascenso por capacitación

#### Para el ámbito 4.- Promoción

- Establecer criterios claros y objetivos para la promoción interna, contando con la representación sindical o Comisión de Igualdad
- Potenciar la participación de mujeres en los Tribunales de Promoción o
- Para puestos de libre designación, que se creen en los próximos cinco años, el 20% deben de ser mujeres
- Establecer medidas de acción positiva, a igualdad de méritos y capacidad, en las bases de la convocatoria de oposiciones a promoción interna, para aquellos niveles retributivos o categorías o grupos profesionales en los que las mujeres estén subrepresentadas

#### Para el ámbito 5.- Conciliación vida familiar, personal y laboral

- El tiempo transcurrido durante la suspensión del contrato por maternidad computará a efectos de consolidación de nivel retributivo.
- Difusión a la plantilla de las reformas que en materia de conciliación contempla el ET, así como Convenio Colectivo o acuerdo de empresa
- Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través a una campaña específica de información.
- Identificación de las necesidades de conciliación de la plantilla
- Apoyo específico a trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia

Para el ámbito 6.- Prevención del acoso se-xual y del acoso por razón de sexo

- Crear "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual, acoso moral y violencia de género, incluyendo prevención, actuación y medidas sancionadoras
- Difusión del "Protocolo de Actuación" y sensibilización a la plantilla
- Garantizar la participación

Para el ámbito 7.- Sensibilización y comunicación interna y externa

- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
- Organización y sistematización de la revisión, corrección y vigilancia de lenguaje e imágenes en las comunicaciones de uso interno y externo
- Crear el comité de igualdad de oportunidades

**6 CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA**

Cuestionario  
Genérico

#### Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

- 1 Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
- 2 En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
- 3 Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- 4 Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, 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.
- 5 La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

- 1 Los planes de igualdad de las empresas son 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

- 2 Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- 3 Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

#### Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.



**Género:** 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

**Sexo:** Características biológicas que distinguen al macho de la hembra

**Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal,

- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**Discriminación directa** (por razón de sexo): Situación en que se encuentra

una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

**Discriminación indirecta** (por razón de sexo): 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 puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

**Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

**Acción positiva:** Medida tendente a corregir los desequilibrios entre mujeres y hombres, detectados en el diagnóstico de la empresa. Son de carácter puntual y temporal, por lo que una vez corregido el desequilibrio no habrá necesidad de seguir desarrollándola

**Plan de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas 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.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo



1 Contratación y clasificación profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Comprobar que la igualdad de oportunidades se cumple en la fase de selección</li> <li>❖ Comprobar en que grupos profesionales, categorías y niveles se encuentran las mujeres dentro de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Censo de la empresa</li> <li>❖ Censo electoral</li> <li>❖ Copias básicas contratos</li> <li>❖ TC2</li> <li>❖ Intranet de la empresa</li> <li>❖ Revistas e información corporativa</li> <li>❖ Memoria anual</li> <li>❖ Informe de RSC</li> <li>❖ Publicaciones prensa</li> <li>❖ Comunicaciones de bajas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ ET, Art. 8.3a y 64.1</li> <li>❖ ET Art.17.4 y 5</li> <li>❖ ET Art. 85.1 y 2</li> <li>❖ LSA, Art. 200</li> <li>❖ Art.42 Ley Igualdad</li> <li>❖ Acuerdos en CC</li> <li>❖ Acuerdos de Empresa</li> </ul>
2 Política salarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Comprobar que se cumple el principio de mismo trabajo misma retribución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Valoración puestos trabajo</li> <li>❖ Documentación interna sobre criterios distribución de incentivos</li> <li>❖ Censo salarial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ET Art. 28</li> <li>ET Art. 64.1</li> <li>ET Art. 85.1 y 2</li> </ul>
3 Formación continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Comprobar que la igualdad de oportunidades se cumple en la fase de formación continua</li> </ul>		
4 Promoción	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Comprobar que la igualdad de oportunidades se cumple en la fase de formación continua en las fases de promoción, y carrera profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Censo de la empresa</li> <li>❖ Copias básicas contratos</li> <li>❖ TC2</li> <li>❖ Intranet de la empresa</li> <li>❖ Revistas e información corporativa</li> <li>❖ Anuncios de ofertas de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Et Art. 17.1,4 y 5</li> <li>ET Art. 64.1</li> <li>ET 85.1 y 2</li> </ul>
5 Conciliación de la vida familiar, personal y laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Comprobar si la plantilla tienen posibilidad de conciliar su vida familiar y laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Departamento personal</li> <li>❖ Comisión de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ ET Art. 34.8</li> <li>❖ Art.44 ley Igualdad</li> <li>❖ Acuerdos de Empresa</li> <li>❖ Convenio Colectivo</li> </ul>
6 Prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Comprobar la no existencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio o de acoso sexual o por razón de genero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Protocolos en la empresa</li> <li>❖ Lisos</li> <li>❖ ET</li> <li>❖ Convenio Colectivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lisos Art. 8.12,13 y 17</li> <li>Lisos Art. 46 bis</li> <li>ET Art. 54.2g</li> <li>Convenio Colectivo</li> </ul>
7 Sensibilización y comunicación interna y externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Valorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la cultura y estrategia de la empresa</li> <li>❖ Valorar como la empresa contribuye a la igualdad de oportunidades en la Sociedad y a la sensibilización</li> <li>❖ Valorar si la política de igualdad de oportunidades, principios y valores han sido comunicados a la plantilla y si todo el personal está perfectamente informado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Plan de igualdad de oportunidades de la Empresa</li> <li>❖ Documentación institucional</li> <li>❖ Artículos prensa</li> <li>❖ Memoria RSC</li> <li>❖ Documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la empresa</li> <li>❖ Copias de la documentación general utilizada (tarjetas de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ET Art. 85.2</li> <li>Ley de Igualdad Art.45, 46, y 47 sobre Planes de Igualdad</li> <li>Ley de Igualdad Art. 73, 74 y 75 sobre RSC</li> </ul>

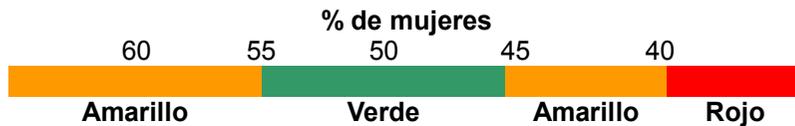
	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Valorar la neutralidad en la imagen de la empresa</li> <li>❖ Valorar la neutralidad del lenguaje en las comunicaciones internas y temas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ visita, letreros, comunicados...)</li> <li>❖ Anuncios TV, radio, prensa</li> </ul>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

COMPLETA



La **Tabla I** permite una evaluación cuantitativa de una serie de parámetros de igualdad, para lo cual se introduce el número de mujeres y hombres en la casilla correspondiente, y la aplicación:

- ✓ Calcula el total de mujeres+hombres
- ✓ Calcula los porcentajes de mujeres y de hombres
- ✓ Muestra un color, en función del porcentaje de mujeres respecto al de hombres (50/50 es el óptimo)



Son excepciones a lo anterior lo siguiente:

- Ámbito "2 Política salarial" en el que:
  - ✓ Se introducen por separados los salarios brutos anuales (obligatorios y voluntarios) y la aplicación calcula el porcentaje, positivo o negativo, del sueldo de la mujer respecto al del hombre
  - ✓ Se muestra un color, en función de la diferencia de sueldo de las mujeres respecto al de los hombres



- Ámbito "5 Conciliación de la vida familiar, personal y laboral" en el que:
  - ✓ Se introduce el número de mujeres y hombres en la casilla correspondiente

- ✓ No se muestran porcentajes individuales por no ser significativos.
- ✓ Se valora el porcentaje total de mujeres respecto al de hombres, con los siguientes criterios:



Por su parte la **Tabla II** permite una evaluación cualitativa de una serie de parámetros de igualdad, para lo cual se marca con una X en la casilla que mas sea justa a la realidad de la empresa, para cada una de las preguntas planteadas. Para cada una de las respuestas se muestra:

- ✓ Verde, si se marcaron con X las casillas 3 ó 4,
- ✓ Amarillo, si se marcó con X la casilla 2, ó
- ✓ Rojo, si se marcó con X en la casilla 1