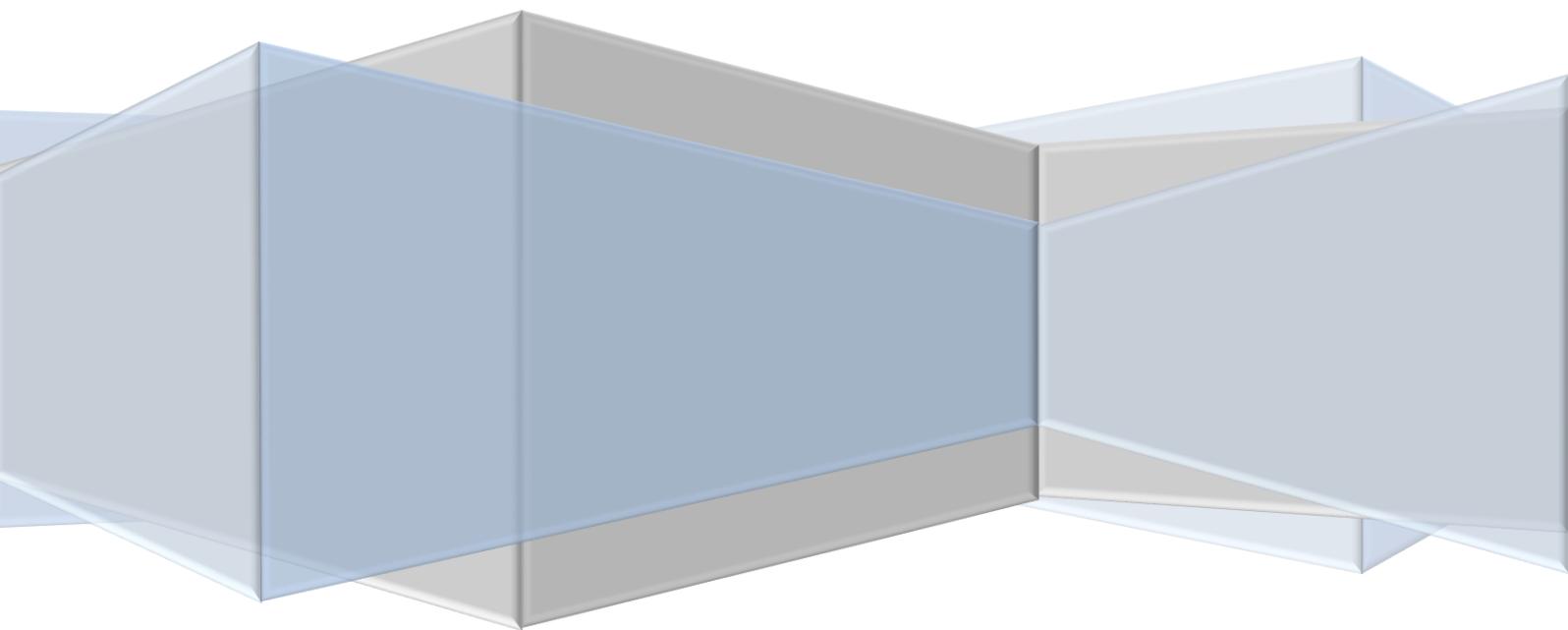




Plan de Igualdad

OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A.





CONTENIDO

1. INTRODUCCION	2
2. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA IGUALDAD	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4. VIGENCIA Y DURACION DEL PLAN	4
5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	4
6. EJES DE ACTUACIÓN	5
6.1. ACCESO A LA EMPRESA	6
6.2. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL	8
6.3. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN.....	10
6.4. SISTEMA RETRIBUTIVO	11
6.5. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN	13
6.6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR.....	14
6.7. SALUD LABORAL	18
6.8. VIOLENCIA DE GÉNERO	19
6.9. PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.....	21
7. SEGUIMIENTO DEL PLAN	33
7.1 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	33
7.2 FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN	33
8. GLOSARIO DE TÉRMINOS	34
9. BIBLIOGRAFÍA	38



1. INTRODUCCION

El Plan de Igualdad de OMBUDS SEGURIDAD S.A, se inscribe en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente, en particular de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOIEMH), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tal y como establece la Ley, define el plan de igualdad como "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.

Por ello es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas como instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real efectiva entre hombres y mujeres, y tal como establece la LOIEMH (exposición de motivos), las medidas, por su carácter excepcional, solo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española.

Para dar cumplimiento a la Ley, se ha realizado un diagnóstico de situación sobre las materias relativas a las condiciones de trabajo y acceso al empleo, retribución, promoción y formación, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, conciliación de la vida familiar, y violencia de género. Una vez finalizado el diagnóstico de situación éste fue presentado a la representación legal de los trabajadores, aceptándose por ésta su contenido y valoración de los resultados. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de nuestra organización en materia de igualdad, detectar necesidades, definir objetivos de mejora y diseñar medidas para su consecución. Estas medidas se integran en el presente Plan de Igualdad.



2. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA IGUALDAD

En OMBUDS SEGURIDAD, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello, la empresa asume, interna y públicamente, el compromiso de hacer propio el principio de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

No toleramos las barreras, y trabajamos para que no existan las mismas en las áreas de incorporación de hombres y de mujeres, retribución profesional o posibilidades de desarrollo, entre otras. Y, por lo tanto, se garantiza que las decisiones que se adopten en estas áreas siempre estarán en función de los méritos de las personas.

Por lo anteriormente expuesto, la Empresa se compromete a seguir mejorando y desarrollando acciones encaminadas a posibilitar la Igualdad de Oportunidades, en la medida que las características del negocio así lo permitan, conscientes como somos que la incorporación de las buenas prácticas laborales en este ámbito implica un principio básico de conducta profesional para toda la plantilla, el cual debe ser respetado y tomado en cuenta por toda la plantilla.

En Madrid, a 20 de Abril de 2018

Fdo. RODRIGO CORTINA LÓPEZ
CONSEJERO DELEGADO



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de OMBUDS SEGURIDAD S.A., independientemente de su ubicación en el territorio nacional, además de todo aquel que en vigencia de este Plan, pase a formar parte de la misma.

4. VIGENCIA Y DURACION DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, fecha en que será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

Por lo tanto, hasta no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido de este.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para el cumplimiento de los objetivos del presente Plan, Ombuds Seguridad ha realizado un diagnóstico de situación en el ámbito de sus centros de trabajo en España. Este diagnóstico, finalizado en diciembre de 2017, abordó los siguientes apartados:

- a) Análisis de Plantilla
- b) Acceso a la Empresa
- c) Promoción
- d) Formación y Desarrollo
- e) Retribución
- g) Comunicación y Sensibilización
- h) Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

Anexo I

- Violencia de Género



Anexo II

- Prevención del acoso sexual y/o por razón de género

Dichos datos se han valorado positivamente por la Comisión Negociadora con la intención de proponer las medidas y planificación plasmadas en los Ejes de Actuación. Para cada uno de los ejes de actuación se describen los objetivos pretendidos con las acciones concretas que pretenden conseguir los mismos.

Estos objetivos y acciones están recogidos en una tabla que se expone a continuación, en ella, se especifican las áreas de responsabilidad y las fechas de compromiso respecto al período de implantación de cada una de las acciones.

6. EJES DE ACTUACIÓN

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el plan de igualdad de Ombuds se estructura en 6 ejes de actuación más dos anexos:

1. Acceso a la Empresa
2. Promoción
3. Formación y desarrollo profesional
4. Retribución
5. Comunicación y sensibilización
6. Conciliación y corresponsabilidad

Anexo I

7. Medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género.

Anexo II

8. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.



6.1. ACCESO A LA EMPRESA

La discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a su sexo, sin tomar en consideración los méritos ni las cualificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate. La discriminación coarta la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran. Merma las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades y para ser remunerados en función de sus méritos.

La normativa europea vigente prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al mercado de trabajo, como establece el artículo 14 a) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, Relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Este artículo se refiere a la prohibición de discriminación por razón de sexo en relación con "las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección (...) cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional".

1. ACCESO A LA EMPRESA			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO
<p>Revisar para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos para el acceso a la empresa evitando decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actividades o características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación social, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otras personas de la empresa y lengua dentro del estado español.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombre. ✓ Revisar el lenguaje y los contenidos, desde la perspectiva de género de todos los protocolos y manuales de procedimientos para la selección para que esta se base en las aptitudes, capacidades y competencias que requiera el puesto. ✓ Establecer el compromiso de: a igual ponderación, se contratará al sexo menos representado en la empresa (tanto interna como externa). 	<p>Dir. Personal Dir. Operaciones Gerencias</p>	<p>Toda la vigencia del plan</p> <p>* La revisión de esta medida será en 6 meses de cara al diagnóstico.</p>



SITUACION A EVALUAR	INDICADOR
OFERTAS DE EMPLEO y REQUISITOS EXIGIDOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	Revisión de las ofertas
	Aportar seguimiento de los modelos
	Datos reales de acceso a la empresa



6.2. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

Las estadísticas recientes a nivel mundial muestran que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora para las mujeres, quienes encuentran obstáculos creados por los prejuicios de comportamiento en el lugar de trabajo. En los países para los que se dispone de datos, se registran pocos o ningún cambio y aún en algunos, los porcentajes descienden. En las profesiones tradicionalmente reservadas para los hombres, las mujeres en puestos de dirección son poco numerosas y aisladas. Aún en los sectores donde predominan las mujeres y donde se encuentran más directivas, un número desproporcionado de hombres acceden a los puestos más altos. La regla empírica es siempre la siguiente: cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay.

Las dificultades para equilibrar la vida laboral con la vida personal y familiar, unida a los estereotipos y los sistemas retributivos sexistas, siguen afectando a la carrera de las mujeres y perpetuando la segregación vertical del mercado de trabajo. Dentro de las organizaciones, las mujeres suponen sólo un 32% de los puestos directivos. Sólo un 10% de las personas que forman parte de los consejos de administración y un 3% de los presidentes de las empresas más importantes de la Unión Europea son mujeres.

El artículo 14 a) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, establece la prohibición de discriminación por razón de sexo en relación con " las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación (...) cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción".



2. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO
<p>Diseñar y difundir un procedimiento para la promoción que considere: publicación de vacantes internas a la plantilla, criterios para la movilidad interna entre puestos y compromiso con la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hacer públicos los requisitos de promoción, independientemente del puesto al que se refiera. ✓ Elaborar fichas de intereses profesionales de tal forma que se establezca la posibilidad de que los trabajadores puedan comunicar a la empresa su interés promocional, en cualquier momento de su permanencia en la misma. ✓ Elaborar planes de carrera para que el personal que faciliten su promoción. ✓ Establecer el compromiso de a igual ponderación, se contratará al sexo menos representado en la empresa (tanto interna como externa). 	<p>Dir. De Personal Dir. Formación Dir. Operaciones</p>	<p>Anual</p> <p>* La revisión de esta medida será en 6 meses de cara al diagnóstico.</p>

SITUACION A EVALUAR	INDICADOR
DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES NIVELES DE LA EMPRESA	% de cargos de responsabilidad por sexo
	Distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la empresa.
PROMOCIONES REALIZADAS EN LA EMPRESA DURANTE EL ÚLTIMO AÑO	* % de trabajadoras y % de trabajadores que han ascendido de nivel tomando en cuenta su situación familiar.
	% de mujeres y % de hombres que han promocionado a puestos de alta dirección
	% de mujeres y % de hombres que han promocionado a puestos directivos
AÑOS	% de mujeres y % de hombres que han promocionado a mandos intermedios

** Es decir, se tomará en cuenta aquellas personas que has ascendido de nivel teniendo carga familiar y que este detalle por ejemplo no ha importado a la hora de tomar en cuenta su candidatura para el ascenso.*



6.3. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

La participación de la mujer en la formación viene aumentando de manera sostenida, de todo esto se deduce que la promoción de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo pasa por acciones formativas que atiendan especialmente al colectivo menos favorecido, aunque en el caso del Sector de Seguridad colectivo al cual pertenecemos, sigue en esencia el esquema establecido en el convenio colectivo estatal.

3. FORMACION			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO
Formar a la plantilla en general en materia de Igualdad de Oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incluir la Igualdad de trato de oportunidades en el Plan de Formación anual de la empresa. ✓ Formar de la empresa en materia de Igualdad. ✓ Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o-line, a las mujeres que disfruten de reducción de jornada además se contempla incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencia contempladas en la ley 3/2007. 	Dir. Formación	Anual * La revisión de esta medida será en 6 meses de cara al diagnóstico.

SITUACION A EVALUAR	INDICADOR
NATURALEZA Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN	Cursos de reciclaje para mantenimiento del puesto de trabajo -Cursos de actualización debido a la innovación en el entorno del puesto de trabajo.
	Nº de acciones realizadas por sexo / nº de acciones propuestas.
	Nº de acciones realizadas en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.



6.4. SISTEMA RETRIBUTIVO

La investigación ha mostrado que las actitudes sociales y culturales existentes y la desigualdad de género en la educación, la formación y la contratación traen como consecuencia una segregación ocupacional vertical y horizontal por razones de sexo, y que es ésta la principal razón para la persistencia de diferencias de remuneración entre los hombres y las mujeres. Los obstáculos institucionales y las actitudes sociales hacia las capacidades de las mujeres entorpecen la evolución de las mujeres profesionales a través de las categorías ocupacionales hacia los empleos de dirección de más alto rango. El alto grado de segregación ocupacional vertical cuando los hombres y las mujeres trabajan en las mismas categorías de empleo, pero los hombres desempeñan el trabajo más calificado, el de mayor responsabilidad o el mejor remunerado es considerado como una de las razones de las diferencias salariales entre empleados y empleadas con idénticas calificaciones.

En el caso de Ombuds, entre los distintos conceptos salariales que incluyen la retribución de los trabajadores se encuentran la totalidad de los conceptos retributivos establecidos en el Convenio de aplicación, sin que se aprecie discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Sería necesario tener en cuenta, el hecho de que gran parte del personal masculino tiene una importantísima antigüedad, razón por la cual los salarios percibidos en la actualidad tienen complementos retributivos del que acrecen las mujeres.

El salario del personal de operaciones se rige exclusivamente por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

De acuerdo con los datos obtenidos en este apartado, se observa que el personal de operativa, la retribución fija, tomando como análisis tanto el concepto de salario base, como los complementos regulados por el Convenio, tanto hombres como mujeres se encuentran equiparados. La misma secuencia se observa en el personal de administración.



4. RETRIBUCIÓN			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO
Mantener la equidad en las condiciones económicas, tanto en salarios base como pluses manteniendo la política de igualdad de puesto, igual remuneración.	✓ Aplicar de forma estricta el principio "igual trabajo, igual salario"	Dir. De Personal	* La revisión de esta medida será en 6 meses.



6.5. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

El lenguaje es un conjunto de signos que sirve fundamentalmente para comunicarse y, en este sentido, es un instrumento a nuestro servicio. Sin embargo, no es una creación de la persona, sino que constituye parte de su esencia. Por ello, el lenguaje, como construcción social e histórica, influye en nuestra percepción de la realidad: condiciona nuestra visión del mundo; por este motivo, uno de los aspectos más importantes en la lucha por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres pasa por poner fin al uso sexista del lenguaje, que no solo refleja la desigualdad entre ambos sexos sino que contribuye en gran medida a reforzar esta situación. Del mismo modo, es frecuente que determinadas imágenes reflejen una realidad estereotipada que perpetúa la división tradicional entre los sexos y favorezcan la desigualdad, por lo que el esfuerzo no está sólo en eliminar estas imágenes sexistas sino en introducir otras nuevas que reflejen realidades igualitarias y que puedan permitir el cambio.

5. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO
<p>Dar a conocer el Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso a todo el personal de la empresa OMBUDS, para el conocimiento de todos y todas.</p> <p>Concienciar sobre la importancia de la igualdad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difundir, mediante un folleto informativo y/o a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en pág. Web, tableros de anuncios, manual de acogida, etc. ✓ Publicar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa en materia de Igualdad. ✓ Difundir externamente el compromiso que tiene Ombuds con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Por ejemplo, por medio de publicaciones en la página web, imágenes, prensa, etc. 	<p>Dir. Igualdad</p>	<p>* La revisión de esta medida será en 6 meses de cara al diagnóstico.</p>



6.6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR

A pesar de la redistribución de la responsabilidad financiera dentro de la familia, la carga de las tareas domésticas y de cuidado de las personas continúa reposando en gran medida sobre los hombros femeninos, lo que pone de manifiesto la resistencia de unos estereotipos profundamente arraigados sobre el trabajo, la familia, la sociedad y los roles de género en estas esferas. Durante bastante tiempo las tareas relacionadas con el "cuidado de las personas" fueron consideradas un asunto privado que debía resolverse la privacidad del hogar. Más recientemente, la cuestión de cómo equilibrar trabajo y familia ha adquirido un reconocimiento como tema adecuado para la intervención del Estado, así, existe un consenso cada vez mayor acerca de la necesidad de una división más equilibrada de la responsabilidad entre el Estado, las empresas, las comunidades, las familias y los individuos.

6. CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR			
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO
<p>Formar y sensibilizar a las personas con responsabilidades directivas y al personal de la plantilla de la Empresa, sobre la importancia y beneficios que aporta a la empresa que la plantilla concilie la vida laboral, familia y personal.</p> <p>Adicionalmente y en la medida de lo posible, regular aquellos aspectos no recogidos en la normativa general.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En relación a las reducciones por cuidado familiares a su cargo el trabajador o trabajadora escogerán el horario de la reducción dentro del horario donde preste servicios se procurará no afectar a la plantilla del servicio, pudiendo como opción acumular en jornadas completas, con días enteros de reducción, pudiendo así consensuar el interés del trabajador o trabajadora y el de la empresa. ✓ Se permitirá la acumulación de lactancia a petición del trabajador o trabajadora, contando una hora diaria desde la finalización de la baja maternal hasta que el bebé tenga 9 meses en jornadas enteras y contando siempre días laborales o se podrá acumular la 	<p>Dir. Operaciones Dir. Personal Dir. Formación</p>	<p>* La revisión de esta medida será en 6 meses de cara al diagnóstico.</p>



	<p>reducción por permiso retribuido de 15 días naturales por cada hijo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En función de las actividades organizativas, se establecen también algunos criterios: ✓ Se priorizarán los traslados siempre y cuando la dispersión de la empresa lo permita en los siguientes casos: ✓ Cuidadores de personas dependientes. ✓ Mujeres embarazadas y lactantes. ✓ Necesidad de reunificación familiar. ✓ Enfermedad de la persona o de la pareja, hijos, padres. ✓ Se procurará también, adscribir al personal de nueva entrada a zonas geográficas no alejadas de su lugar de residencia. ✓ Aquellas personas hijos menores a su cargo, podrán disfrutar de un permiso no remunerado de hasta 3 horas por citas con el especialista del menor. Dichos trabajadores deberán presentar el justificante de asistencia. ✓ Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, incluyendo los días de permiso remunerado. ✓ El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave y hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o ✓ afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante (este permiso deberá ser debidamente justificado) Se 		
--	---	--	--



	<p>revisara durante la vigencia del plan la posibilidad de aplicación de este medida.</p> <p>Adopción internacional:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.✓ En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.✓ Flexibilidad Horaria: los trabajadores de estructura tendrán un horario de oficina de lunes a viernes con un margen de 15 min. recuperables, por tanto el horario de trabajo quedará de la siguiente manera:✓ De lunes a jueves de 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00 y los viernes de 9.00 a 14.00.✓ Jornada Continuada: por otra parte, los empleados de estructura, siempre y cuando el trabajo lo permita, se propondrá que puedan disfrutar de la jornada de verano comprendida entre los días 01 de agosto al		
--	---	--	--



	31 de del corriente mes de 9.00 a 14.00 de lunes a viernes.		
--	---	--	--

SITUACION A EVALUAR	INDICADOR
MEDIDAS DISFRUTADAS POR LA PLANTILLA	Número de trabajadoras y número de trabajadores que han disfrutado de permiso por maternidad o paternidad
	Número de trabajadoras y número de trabajadores que han solicitado excedencia por cuidado de personas dependientes.
	Número de trabajadoras y número de trabajadores que han reducido su jornada laboral por cuidado de familiares
	Número de trabajadoras y número de trabajadores que han solicitado el permiso por lactancia.



6.7. SALUD LABORAL

7. SALUD LABORAL	
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO
Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.



ANEXO I

6.8. VIOLENCIA DE GÉNERO



VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Prestar apoyo en el ámbito laboral y extra laboral a las personas víctimas de violencia de género, en cumplimiento y aplicación de la Ley Orgánica mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres.

MEDIDAS:

- ✓ Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.
- ✓ Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección siempre con la mayor discreción y sigilo.
- ✓ Otorgar a las mujeres víctimas de violencia de género preferencia para ocupar vacante fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura previsto. A fin de facilitar el cambio de residencia se podrá adelantar hasta un total de dos mensualidades destinadas al acceso a una vivienda de alquiler; este adelanto será sin perjuicio a lo que dispone la legislación laboral y el convenio colectivo en materia de anticipos de salario, justificándose por parte de la empresa la negativa a la concesión del mismo de manera razonada. Junto con la RLT se estudiará la forma de devolución de las cantidades anticipadas.
- ✓ Elaboración y publicación de un catálogo que recoja las medidas y recursos disponibles contemplados en la Ley sobre la violencia de género.



ANEXO II

6.9. PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.



ACOSO SEXUAL

Indicadores:

<p><i>ACOSO SEXUAL</i></p>	<p>Nº de situaciones de acoso sexual que se han detectado en la empresa. Nº de situaciones de acoso sexual que se producen actualmente en la empresa. Resolución de los casos.</p>
-----------------------------------	--



Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo en el trabajo.

La Dirección de la empresa y los sindicatos con representación en la Comisión de Igualdad y/o de Seguimiento, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

ACUERDAN

Establecer el presente PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO para todos los centros de la empresa conforme a las siguientes disposiciones.

I. INTRODUCCION

Este protocolo desarrolla el Artículo 48. de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de los trabajadores (en adelante RLT) deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

1. ESTRUCTURA

1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio de las Empresas de Seguridad Privada.



- En virtud de estos derechos, la empresa asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones.
- Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose la empresa seguridad a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

- ✓ Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- ✓ Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- ✓ Todas las personas de la empresa tienen derecho a ser asistidos/as por su RLT en la tramitación del presente procedimiento.
- ✓

La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta y con el compromiso ético que se autoimpone para que los criterios de igualdad señalados rijan en todos sus procesos, se compromete a crear, promover y mantener las condiciones idóneas para el establecimiento de un entorno laboral en el que no haya desigualdades entre mujeres y hombres.

Entre las medidas para asegurar estas condiciones la empresa ha creado el presente Protocolo, que pretende la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, además de regular las acciones a emprender mediante un procedimiento a seguir en caso de que se produzca denuncia o se observen indicios de conductas susceptibles de acoso.



Pieza fundamental de este Protocolo será la Comisión del Protocolo de Acoso, integrada por el Agente de Igualdad y por miembros de la Comisión de Igualdad. Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de prevención y solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El Protocolo persigue incidir en dos aspectos clave:

- a) Prevención y concienciación.
- b) Procedimiento de actuación para subsanación de comportamientos inadecuados.

1.2. CONCEPTOS PREVIOS:

Con independencia de las definiciones que se contemplan en este documento "Definiciones", a modo de ejemplo se consideran conductas de acoso sexual las siguientes:

- Solicitud de relaciones íntimas o de conductas de naturaleza sexual.
- Roces deliberados y ofensivos.
- Comentarios obscenos o sexistas sobre la apariencia física.
- Preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- Insinuaciones sexuales inoportunas.
- Exhibición de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.
- Gestos inapropiados de índole sexual.

Se entienden, entre otras, como conductas de acoso por razón de sexo las siguientes:

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por ser mujer.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o trabajadora porque no se ajusta al estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.
- Difundir comentarios sobre la orientación sexual de una persona.

Acoso sexual: Según el Artículo 7.1 de la L.O. 3/ 2007, es 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.

Acoso por razón de sexo: Art. 7.2 de la L.O 3/2007, es 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.

Art. 7.3 Se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Art. 7.4 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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

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 considerara también acto de discriminación por razón de sexo.

2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

a) Comisión de Seguimiento de casos de acoso

Se crea la *Comisión de Seguimiento de casos de Acoso*, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y a la de los trabajadores y trabajadoras. Cada una de las partes podrá nombrar a un representante en la comisión. Por la RLT la representación puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales.



La persona denunciante de una situación de acoso podrá cambiar a cualquier miembro de la Comisión por una persona de su confianza que cumpla los requisitos que se marcan en la composición de la misma, solo en el caso de la representación sindical.

La Comisión podrá contar con las siguientes figuras entre sus componentes:

- ✓ **Instructor/a:** Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el Informe de Conclusiones. **Será elegida por la empresa.**
- ✓ **Asesor/as:** Persona técnica encargada del asesoramiento de la Comisión. Será necesario tener formación en igualdad o experiencia similar en temas de género. **Será elegida por la parte sindical.**

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

La Comisión se ajustará a un procedimiento de actuación que se regirá por los siguientes criterios:

- a) El procedimiento se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, teniendo un plazo de resolución del expediente de treinta días máximo desde la solicitud de intervención.
- b) El proceso se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso a través de la dirección de la empresa o de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Una vez recibida, cada parte (Dirección de la Empresa correspondiente) informará a la otra de dicha solicitud.

La petición de intervención se presentará por escrito dirigido a la "Comisión Instructora de Situaciones Acoso", o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, en el cual se inste la intervención de la misma.

Posteriormente, ésta solicitará el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos, y autor/es de las conductas indeseadas.

- c) Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Instructora. Una vez conformada y designadas la persona instructora y la asesora se abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso".



El **"Expediente de Investigación" por presunto acoso** estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los mismos. Todo ello se documentará por escrito levantándose las correspondientes actas.

- d) Una vez constituida, la Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a averiguar y constatar los hechos denunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y aquellas que considere la Comisión deban personarse, incluida la RLT del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una persona de la RLT de su elección, pertenecientes a su mismo centro de trabajo.

Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte propondrá a la Dirección de la Empresa que corresponda, el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la denunciada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

- e) Este proceso finalizará con la elaboración, por parte de la Comisión Instructora, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime.

La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada "autor de conducta constitutiva de acoso", o "no autor de conducta constitutiva de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de Personal para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de Personal adoptará cuantas medidas estime oportunas, por ejemplo: movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.
- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará



la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora.

- f) Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas y a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad preservando todos los intervinientes el carácter confidencial del / los caso / s.
- g) La Empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.
- h) Denuncias falsas: en el caso de que del informe emitido por la Comisión, resulte que el / la denunciante / s lo ha hecho de mala fe, o que los datos aportados y / o testimonios son falsos, notificará a las Direcciones correspondientes, para que apliquen las medidas que se consideren oportunas.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación, será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de la Empresa.

4. DIFUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Se dará publicidad de este Protocolo mediante su publicación, y a todos los Comités de la y en los cursos de formación.

La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación con objeto, no solo de prevenir el acoso, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo. Un ejemplo de ello es la inclusión de nociones básicas en materia de Igualdad de Oportunidades y de formación específica en materia de Acoso en los cursos de carácter obligatorio que debe realizar la plantilla, además de la inclusión de nociones de acoso en el manual de básico de riesgos laborales. Por otra parte, cada trabajador / ra



tendrá la oportunidad de realizar el curso de Igualdad en la Escuela Virtual de Igualdad: <http://www.escuelavirtualigualdad.es>

5. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de PRL junto con la Dirección de Personal, valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

6. DISPOSICIONES VARIAS:

- a) Este protocolo forma parte del Plan de Igualdad.
- b) El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

Al menos una vez al año, la Comisión de Igualdad o de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello, se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

- c) Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las Personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.



**FORMULARIO PARA FORMULAR CASOS DE PRESUNTOS ACOSOS A TRAVES DE LA
REPRESENTACION SINDICAL.**



**AUTORIZACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL TRABAJADOR/A AFECTADO POR PRESUNTO
ACOSO A LA SECCIÓN SINDICAL.**

Fecha:

D. /Dña.:....., con D.N.I.:
..... por medio del presente escrito,

AUTORIZA

A la Sección Sindical del Sindicato....., en la Empresa....., para que en su nombre realice las gestiones oportunas ante la Dirección de la empresa así como ante el Comité de Igualdad de dicha empresa en orden a comunicar y, en su caso denunciar, la existencia del presunto acosoque padezco o vengo padeciendo desde hace aproximadamente.....por parte de.....

En concreto,.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Por lo cual ruego que la comunicación a la empresa para se inicie la investigación oportuna, dándole el curso legalmente establecido.

Atentamente,

El/la trabajador/a
Fdo.: (.....)

Recibí el.....de.....de.....

Recibí y sello de la empresa

Fdo. (.....)



7. SEGUIMIENTO DEL PLAN

Esta fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la Empresa, permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

Se facilitará de manera programada y anualmente, información sobre posibles necesidades que puedan surgir, para ello, se creará la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

7.1 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las partes firmantes de este Plan, acuerdan, la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. Dicha Comisión estará compuesta con carácter paritario por la RLT y representantes de la Empresa, concretamente 3?? de cada parte.

7.2 FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN

- ✓ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ✓ Seguimiento y evaluación del cumplimiento de medidas previstas e indicadores en el Plan.
- ✓ Proposición de las medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Colaborar con la dirección en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
- ✓ Conocer las denuncias y promover las medidas para evitar el acoso sexual o por razón de sexo como por ejemplo a través de campañas formativas.
- ✓ Elaboración informe anual donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa.



8. GLOSARIO DE TÉRMINOS

A

ACCIÓN POSITIVA

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

ACOSO 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. (LOIEMH, Art. 7)

ACOSO SEXUAL

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, D.O. nº C 157, de 27/06/1990).

B

BRECHA SALARIAL

Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

C

COMISIÓN DE IGUALDAD

Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL

Introducción de sistemas de permisos por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a las personas de edad avanzada, 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 y hogareñas.



D

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo/ análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

DIFERENCIA DEBIDA AL GÉNERO

Diferencia existente entre mujeres y hombres en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, remuneración o beneficios.

25 Glosario extraído del documento "100 PALABRAS PARA LA IGUALDAD" elaborado por la Comisión Europea encargada de la Igualdad de Oportunidades.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Se considera discriminación directa por razón de sexo la 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. (LOIEMH, Art.6.1).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la 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. (LOIEMH, Art. 6.2).

E

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.



EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán 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.

G

GÉNERO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas – sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

I

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución (artículo 141 [antiguo 119] del Tratado).

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

IGUALDAD EFECTIVA

Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

IMPACTO DE GÉNERO

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.



P

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O. nº L 319).

PERMISO PARENTAL

Derecho individual (y, en principio, no transferible) de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, nº L 145 de 19/06/1996).

PERMISO POR MATERNIDAD

Licencia a la que tiene derecho la mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O. nº L348 de 28/11/1992).

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido por los progenitores.

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.

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

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. (LOIE, Art. 46)

V

VIOLENCIA DE GÉNERO

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



9. BIBLIOGRAFÍA

- **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.**
- **Decreto 118/2007 por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y Familiar.**
- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo **de 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- **Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.** Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas. 2008.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Gobierno Vasco.**
- **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la Violencia de Género**