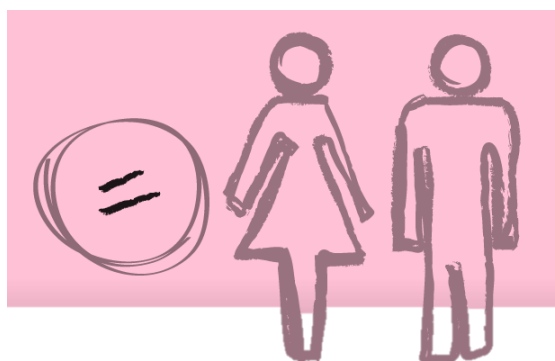


MODELO DE DOCUMENTO DE PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MICROEMPRESAS DEL MEDIO RURAL (de 5 a 9 personas empleadas)



Documento elaborado y cedido por Neus Albertos Merí y Oliva López Navamuel

ÍNDICE

	Pág.
1 MARCO JURÍDICO	3
2 GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA EMPRESA	3
3 COMISIÓN PARA LA IGUALDAD	3
4 DIAGNÓSTICO	4
5 OBJETIVOS	5
6 MEDIDAS / ACCIONES (Aspectos a tener en cuenta)	6
Eje I. Acceso, contratación y selección	6
Eje II. Políticas retributivas	6
Eje III. Formación y promoción	6
Eje IV. Ordenación y distribución del a tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal	7
Eje V. Riesgos laborales, salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo	7
Eje VI. Comunicación interna y externa corporativa	7
Eje VIII. Responsabilidad social y cultura de la igualdad en la empresa	7
7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9
8 TEMPORALIZACIÓN	9
9 PLAN DE COMUNICACIÓN	9
10 APROBACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA	10

1. MARCO JURÍDICO

Legislación internacional más significativa

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) 1979, ratificada por España en 1983
- Conferencias Mundiales de la Mujer (México, 1975, Copenhague, 1980, Nairobi, 1985 y Beijing, 1995)

Legislación Europea más significativa

- Tratado de Amsterdam. 1997
- Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. 2000.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo

Legislación de ámbito Estatal

- Constitución Española

Art. 14: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Art. 9.2. *Los poderes públicos deberán promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*

- Ley 39/2009 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art. 1.: *Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las*

esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Art. 45. *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.*

- **Legislación laboral:**

- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley de prevención de riesgos laborales,.
- Real Decreto sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,.
- Ley de infracciones y sanciones y Código Penal.

Legislación autonómica sobre igualdad de oportunidades

- Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Art. 23.6. *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.*

Art. 27. *Los planes de igualdad, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.*

2. COMPROMISO DE LA ENTIDAD EN EL ESTABLECIMIENTO Y DESARROLLO DE MEDIDAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Este Compromiso ha de ir firmado por la persona titular de la empresa.

3. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD

- Ha de ser paritaria si el perfil de las personas contratadas lo permite y dado el reducido tamaño de la empresa puede estar formada por entre 2 y 4 personas (representante de la empresa y representantes de la plantilla). La Comisión, en caso necesario, puede buscar el asesoramiento de alguna persona experta ajena a la empresa para coordinar el proceso y para formar tanto a las personas que forman la Comisión como al resto de la plantilla.
- Órgano competente en el desarrollo de las distintas fases del Plan de Igualdad

Entre las *competencias* de la Comisión se encuentran:

- Llevar a cabo el proceso de elaboración del Plan de Igualdad
- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Informar a la plantilla sobre las distintas acciones formativas que tengan lugar en materia de igualdad de género y facilitar su participación en dichas acciones.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones
 - a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adecuar las acciones a las diversas circunstancias que puedan surgir en la empresa.
- Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la Asociación.

Una vez constituida la Comisión, elaborar un **Reglamento de funcionamiento**

4. DIAGNÓSTICO

- *Características de la empresa:*
 - Actividad de la empresa
 - Antigüedad
 - Tamaño
 - Objetivos de la empresa y valores

- Si existe trayectoria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, si está formalmente especificada, o cuenta con una base para su desarrollo.
- Organigrama
- Puestos de trabajo y funciones de los mismos
- ***Características de la plantilla atendiendo al perfil***
 - Nº de mujeres y nº de hombres
 - Distribución de mujeres y hombres respecto al conjunto de la plantilla.
 - Distribución de mujeres y hombres según edad.
 - Distribución de mujeres y hombres según nivel de estudios.
 - Responsabilidades familiares de las trabajadoras y de los trabajadores y categorías y áreas donde se agrupan.
- ***Características de la plantilla atendiendo a sus condiciones laborales***
 - Distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato.
 - Distribución de mujeres y hombres por tipo de jornada.
 - Tiempo de trabajo de trabajadoras y de trabajadores
- ***Sistema de acceso, selección y contratación***
 - Sistemas y lugares de publicación de ofertas de empleo
 - Criterios de selección
 - Criterios de contratación
- ***Formación***
 - ¿Se ofrece formación continua a trabajadoras y trabajadores?
 - ¿Se motiva a la plantilla para que asista a formación en igualdad de género?
 - ¿La formación suele impartirse en horario laboral, fuera del horario laboral o mixto?
 - Perfil de las personas participantes en la formación atendiendo al sexo, edad y responsabilidades familiares.
 - Nº de cursos en los que ha participado alguna de las personas trabajadoras relacionados con su actividad profesional. Desagregar por sexos la participación.
 - Nº de cursos sobre igualdad de género en los que ha participado alguna de las personas trabajadoras. Desagregar por sexos la participación
- ***Promoción***
 - Hay posibilidades de promoción
 - Criterios para la promoción
- ***Política retributiva***
 - Tablas salariales desagregadas por puesto de trabajo y sexo
- ***Conciliación de la vida laboral, familiar y personal***
 - Flexibilidad horaria
 - Flexibilidad laboral
 - Medidas que mejoran el convenio colectivo para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- ***Salud laboral y acoso sexual o por razón de sexo***
 - Tipología de las medidas adoptadas en materia de según laboral desde un enfoque de género.

- Actuaciones en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo
- Actuaciones en caso de violencia de género.
- **Imagen y comunicación**
 - Se hace un uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones internas, y en las comunicaciones con el exterior
 - Se hace uso de imágenes no estereotipadas de mujeres y de hombres en carteles, folletos, página web, etc... ¿Se exponen en el centro de trabajo imágenes sexistas de mujeres y de hombres?
- **Relación con empresas proveedoras**
 - ¿Se tiene en cuenta entre los criterios de selección la responsabilidad social en materia de igualdad de las potenciales empresas proveedoras?

5. OBJETIVOS

Deben dar respuesta a las necesidades y/o deficiencias detectadas en el diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

6. MEDIDAS /ACCIONES. (Aspectos a tener en cuenta en cada uno de los ámbitos de la empresa)

Eje I. ACCESO, CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN

- Publicidad de las ofertas de empleo
 - Uso de lenguaje
 - Uso de imágenes (no discriminatorias, presencia equilibrada, diversidad, pluralidad de roles...)
- Métodos de selección.
 - Acciones afirmativas
- Tipos de contratos

Eje II. POLÍTICAS RETRIBUTIVAS

- Brecha salarial

Eje III. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

- Formación
 - Contenidos

- Presencial de 10 a 20h /On line. 30h mínimo y formación reconocida
- Metodología
- Horas
- Horarios,
- Promoción:
 - Método de difusión de vacantes para la promoción
 - Criterios de valoración para la promoción

Eje IV. ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- Corresponsabilidad de la empresa
- Flexibilización horaria
- Flexibilización laboral
- Corresponsabilidad de los trabajadores
- Sensibilización y difusión.

Eje V. RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

- Adaptación de puestos de trabajo.
- Maternidad
- Revisiones médicas
- Protocolo de prevención y /o actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Violencia de género

Eje VI. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA, CORPORATIVA

- Lenguaje
- Imágenes

Eje VII RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

- Visibilización del compromiso con la igualdad
- Relaciones con empresas proveedoras
- Participación en proyectos y /o actividades para el fomento de la igualdad de género en el entorno local
- “Vigilancia informal” para la seguridad ciudadana

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Empresa se compromete a realizar el seguimiento y evaluación del Plan, para lo cual, una vez diseñadas y programadas las acciones concretas que se desarrollarán, será necesario elaborar una metodología para el seguimiento y evaluación del Plan que contará, además, con una batería de indicadores tanto cuantitativos como cualitativos que deberán de ser relevantes y fáciles de obtener. Ello permitirá conocer si el Plan se está desarrollando conforme a lo previsto y comprobar si el Plan está dando respuesta a los objetivos planteados y, en caso necesario, introducir medidas correctoras.

8. TEMPORALIZACIÓN

La empresa se compromete a programar una temporalización de las acciones a desarrollar que abarcarán todo el período de vigencia del Plan.

9. PLAN DE COMUNICACIÓN

La empresa se compromete a elaborar un Plan de Comunicación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivos del Plan de comunicación:

- Mantener puntualmente informadas a todas las personas que trabajan en la empresa sobre el estado del Plan de Igualdad.
- Favorecer la participación de la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Facilitar el ejercicio de medidas y derechos recogidos en el Plan al garantizar su conocimiento.
- Dar a conocer a la clientela, empresas y terceras personas con las que contratan bienes, servicios o prestaciones el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.
- Ofrecer tanto hacia el interior como al exterior una imagen coherente con el compromiso asumido al adoptar medidas o un Plan de Igualdad.

10. APROBACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA

El Plan ha de ser aprobado por las partes y se establecerá un período de vigencia.