

PLAN DE IGUALDAD

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

- Normativa de ámbito Internacional y Comunitario
 - CEDAW 1981 - Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer: Adopta medidas con la finalidad de contribuir al establecimiento de la igualdad real entre las mujeres y los hombres, a la vez que otorga legitimidad a las acciones positivas para superar la discriminación de las mujeres. Esta convención, permite a los Estados establecer medidas legislativas que tenga por finalidad alcanzar la igualdad real.
- Derecho Comunitario Originario
 - Tratado de Roma (1957); Tratado Constitutivo de la CEE, que ya nos habla de la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras que realizan el mismo trabajo, prohibiendo la discriminación salarial por razón de sexo.
 - Tratado de Maastricht (1992); recoge por un lado, el principio de igualdad de trato salarial sin discriminación por razón de sexo y, legítima por otro, la adopción de «medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o evitar o compensar algún tipo de impedimento en sus carreras profesionales» (acciones positivas)
 - Tratado de Amsterdam, establece en su artículo 141:
 1. Que cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realicen en mismo trabajo o para trabajos de igual valor.
 2. En su punto 4º, establece asimismo que el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales» (acciones positivas).
- Derecho Comunitario Derivado
 - Directiva 75/117/CE sobre aproximación de legislaciones sobre la igualdad de retribuciones entre trabajadores masculinos y femeninos. Introduce el principio de «igual salario para trabajo de igual valor».
 - Directiva 76/207 CEE sobre aplicación del principio de igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y promoción profesionales
 - Directiva 79/7/CEE sobre aplicación progresiva, dentro del ámbito de la Seguridad Social y otros elementos de protección social del principio de igualdad de trato

- Recomendación del Consejo de 13/12/1984, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer
- Directiva 86/378/CEE sobre aplicación en los regímenes profesionales de la Seguridad Social del principio de igualdad de trato
- Directiva 86/613/CEE sobre aplicación de igualdad de trato a los trabajadores autónomos y sus colaboradores
- Directiva 92/85/CEE sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia
- Directiva 96/34/CEE, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental
- Directiva 97/80/CEE sobre inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo
- Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (modifica la Directiva 76/2007/CEE)
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)
- Normativa de ámbito Nacional
 - Constitución Española
 - Artículo 1 C.E. Propugna la igualdad entre los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico
 - Artículo 9.2 C.E. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los ciudadanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud
 - Artículo 14 C.E. Establece la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, entre otros motivos, por razón de sexo.
 - Artículo 35.1 C.E. Establece el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo ... sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación alguna, entre otras causas, por razón de sexo.
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con la finalidad de cumplir con los objetivos establecidos en su artículo 1º, modifica, entre otras, normativa del ámbito de las relaciones laborales tan importante como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Procedimiento Laboral o la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
 - Estatuto de los Trabajadores

- Artículo 4.1.a) TRET, sobre el derecho al trabajo y la libre elección de profesión u oficio
- Artículo 4.2.c) TRET sobre el derecho a la no discriminación por razón de sexo, directa o indirectamente, para el empleo o una vez empleados
- Artículo 4.2.e) TRET sobre el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del trabajador/a, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
- Artículo 16 TRET sobre el ingreso al trabajo, especialmente a través de agencias de colocación, que deberán garantizar en todo caso, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de sexo.
- Artículo 17.1 TRET sobre la nulidad de aquellos preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales o decisiones unilaterales del empresario que supongan una discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Este artículo establece también la nulidad cualquier decisión empresarial que suponga un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada a la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación
- Artículo 17.4 TRET Posibilidad de que mediante la negociación colectiva se establezcan medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. Posibilita igualmente a la negociación colectiva para el establecimiento de este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate
- Artículo 17.5 TRET sobre el establecimiento de planes de igualdad en base a las directrices establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Artículo 22.4 TRET sobre la necesidad de que los criterios de definición de las categorías y grupos profesionales se acomoden a reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo.
- Artículo 24.2 TRET relativo a la necesidad de que los criterios de ascenso en la empresa se acomoden a reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo
- Artículo 28 TRET respecto a la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.
- Artículo 34.8 TRET sobre el derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de su jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral

- Artículo 45 TRET sobre causas de suspensión del contrato de trabajo, en el que se establecen como tales la maternidad (desarrollada en el artículo 48.4 TRET), paternidad (desarrollada en el artículo 48.bis) y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (desarrollado en el artículo 48.5); así como la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género
 - Artículo 46 TRET sobre las distintas situaciones de excedencia, entre las que se incluyen las excedencias por cuidado de hijos y por atender al cuidado de familiares
 - Artículo 49.1.m) TRET en el que se regula como causa de extinción del contrato de trabajo la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
 - Artículos 62 y 63 TRET sobre las competencias de la representación legal de los trabajadores en la empresa. Según el Estatuto de los Trabajadores, la representación legal de los trabajadores tendrá derecho a recibir información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, incluyéndose entre dicha información, datos relativos a la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad, y en caso de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
 - Artículo 64.9.c) TRET respecto a la labor de la representación legal de los trabajadores en cuanto a la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Artículo 64.13 TRET sobre su competencia para colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación
 - Artículo 85 TRET que regula el contenido de la negociación colectiva y establece, el deber de incluir en la negociación de los convenios colectivos, medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, o en su caso, de negociar planes de igualdad en la empresa dentro del ámbito de actuación de los convenios. Asimismo, en este último caso, este artículo establece entre otros, el contenido mínimo a contemplar por parte de los convenios colectivos que regulen el establecimiento de planes de igualdad en su ámbito de actuación
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Establece garantías al ejercicio de estos derechos tipificando como faltas, en sus distintos grados, las actuaciones de la empresa, que atenten contra los derechos y libertades de los/as trabajadores/as en materia de igualdad de trato. Así, como infracciones en materia de relaciones laborales, la LISOS, tipifica entre otras:

- Artículo 8.11 como infracción muy grave, los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
 - Artículo 8.12 también como falta muy grave, las decisiones unilaterales de la empresa que implique discriminaciones directas o indirectas desfavorables, entre otras, por razón de sexo; Así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
 - Artículo 8.13 tipifica como infracción muy grave el acoso sexual dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma
 - Artículo 8.14 que tipifica como falta muy grave el acoso, entre otros motivos, por razón de sexo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo
 - Artículo 8.17, considera igualmente como una infracción muy grave, la no elaboración o no aplicación de los planes de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos en los acuerdos sobre la necesidad de llevar a cabo dicho plan como consecuencia de la sustitución de sanciones accesorias.
-
- Normativa de ámbito Autonómico
 - Ley 9/2003 de 2 de abril, del Gobierno Valenciano, para la Igualdad entre mujeres y hombres
 - Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

PRETENSIONES DEL PLAN

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una prioridad en el Plan Estratégico de empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

El compromiso de la Junta Directiva con éste objetivo y la implicación de todo el personal en ésta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de éste Plan se ha realizado un estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieren, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de género (igualdad de trato), si no, también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y de acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (junta directiva y trabajadores)
- Ser preventivos eliminando cualquier posibilidad de discriminación por razón de género futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la asociación que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

ESTRUCTURA

El plan de igualdad se estructura de la siguiente forma:

- **DIAGNÓSTICO:** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información de la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral.
- **PROGRAMA DE ACTUACIÓN:** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.
- **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es señalada en la Ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.
- El programa de actuación (Plan de igualdad) se estructura en:
 - Objetivos generales
 - Objetivos específicos
 - Medidas
 - Personas responsables
 - Plazos de ejecución

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables y calendario para cada una de las áreas siguientes:

- ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO
- ÁREA DE CONCILIACIÓN:
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
- ÁREA DE PROMOCIÓN INTERNA
- ÁREA DE SALUD LABORAL
- ÁREA DE COMUNICACIÓN NO SEXISTA

DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, de la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la

normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso en el trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta

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 situación comparable.

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, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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 otra 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 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.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53,2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Éste plan de igualdad es de aplicación para toda la plantilla de la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias de Bigastro.

La vigencia de éste plan será como mínimo de dos años, ateniéndose a los plazos de ejecución del mismo.

OBJETIVOS

GENERALES

- Integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras demencias “Acuérdate de mí” de Bigastro
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Crear la figura de agente de igualdad como garante de dicha integración.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

ESPECÍFICOS

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa
- Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a hombres o mujeres
- Analizar y revisar los criterios empleados en las entrevistas de selección, para evitar cualquier sesgo por razón de género.

ÁREA DE CONCILIACIÓN:

- Definir lo que la organización entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites de este concepto.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

- **Clasificación profesional y promoción interna**
 - Establecer sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos.
 - Establecer planes de carrera o planes de promoción profesional, que garanticen el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización.
- **Formación**
 - Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la empresa.
 - Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género.

ÁREA DE SALUD LABORAL

- Introducir la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales.

ÁREA DE COMUNICACIÓN NO SEXISTA

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.



Asociación de Familiares de enfermos de Alzheimer de Bigastro
C/Acequia, nº 8 03380 Bigastro (Alicante)
CIF: G53731436 Telef. 609.16.82.94 alzheimerbigastro@hotmail.com