

MANUAL METODOLÓGICO PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA

Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Elaborado por ENRED Consultoría para la



Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades, adscrita a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Región de Murcia

cofinanciado por

Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro.

Murcia, junio de 2019

Índice

PRESENTACIÓN	6
1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL MANUAL METODOLÓGICO	9
1.1 Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral	9
1.2 Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial	9
1.3 Normativa en materia de igualdad	11
1.3.1 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	11
1.3.2 Ley de igualdad 3/2007 y sus repercusiones para las empresas	11
1.3.3 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación	13
1.3.4 Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.....	14
1.4 Objetivos y perfil de personas al que se dirige el Manual metodológico.....	15
2 TAREAS DE CONSULTORÍA ESPECIALIZADA EN PLANES DE IGUALDAD Y CONTRATADA POR LA EMPRESA. 16	16
3 METODOLOGÍA PARA DISEÑAR E IMPLANTAR PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS	17
3.1 Fase 1: Toma de contacto con la empresa	18
3.2 Fase 2: Compromiso de la dirección en favor de la igualdad y comunicación del comienzo del proceso.....	19
3.3 Fase 3: Constitución de la comisión de igualdad	21
3.3.1 Descripción y composición de la comisión de igualdad	21
3.3.2 Competencias de la comisión de igualdad	22
3.4 Fase 4: Sensibilización y formación en materia de igualdad en la empresa.....	23
3.5 Fase 5: Diagnóstico de igualdad en la empresa.....	25
3.5.1 Objetivos específicos del diagnóstico.....	25
3.5.2 Etapas del diagnóstico.....	26
3.5.3 Planificación del diagnóstico	28
3.5.4 Recogida y sistematización de la información.....	29
3.5.5 Requisitos para el análisis del diagnóstico	39
3.5.6 Ámbitos para el análisis del diagnóstico y tipología de información a recoger.....	39
3.6 Fase 6: Diseño y aprobación del plan de igualdad en la empresa	42
3.6.1 Metodología para la formulación del plan de igualdad.....	44
3.6.2 Prioridades que perseguirá el plan de igualdad	44
3.6.3 Capítulos que componen el diseño de un plan de igualdad	46
3.6.4 Ejemplos de acciones a incluir en un plan de igualdad	57
3.6.5 Aprobación del plan por parte de la dirección y su difusión	59

3.7 Fase 7: Desarrollo del plan de igualdad en la empresa	60
3.7.1 Inicio del plan de igualdad.....	61
3.7.2 Planificación del proceso a ejecutar siguiendo el plan de igualdad	61
3.7.3 Seguimiento Y evaluación de la ejecución del plan como actividad continua a la ejecución del plan	62
3.7.4 La Gestión del plan. Una actividad transversal en la ejecución del plan	62
3.7.5 La comunicación y difusión de la información, actividades continuas en la ejecución del plan	63
3.7.6 Las posibles incidencias que pueden suponer riesgo la ejecución con éxito del plan de igualdad	65
3.8 Fases 8: Seguimiento, evaluación y actualización del plan de igualdad en la empresa	67
3.8.1 El sistema de seguimiento y evaluación.....	67
3.8.2 Herramientas y fuentes de recogida de información en el seguimiento y la evaluación.....	74
3.8.3 Momentos del seguimiento y la evaluación.....	74
3.8.4 Informe de evaluación y resultados del plan de igualdad.....	75
3.8.5 Actualización del plan de igualdad una vez superado el periodo de vigencia.....	76
ANEXOS DEL MANUAL METODOLÓGICO PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA	78
ANEXO 1: GLOSARIO DE TÉRMINOS	79
ANEXOS 2: CONJUNTO DE HERRAMIENTAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA REGIÓN DE MURCIA	82

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Capítulos de la Ley de Igualdad que abordan la igualdad en el mercado laboral y en la empresa	12
Gráfico 2.	Premisas a considerar al aplicar la metodología de elaboración de un plan de igualdad	17
Gráfico 3.	Fases para la formulación, puesta en marcha y seguimiento y evaluación de un plan de igualdad	17
Gráfico 4.	Pautas a seguir en la primera toma de contacto con la empresa	19
Gráfico 5.	Contenido a detallar en el reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad de la empresa.....	22
Gráfico 6.	Etapas en la realización del diagnóstico previo al plan de igualdad.....	26
Gráfico 7.	Materias de intervención de un plan de igualdad según la Ley 3/2007.....	33
Gráfico 8.	Pautas para el análisis del diagnóstico	39
Gráfico 9.	Cuestiones sobre las que se establecen las prioridades del plan de igualdad	45
Gráfico 10.	Factores que determinan la selección final de las prioridades del plan de igualdad .	45
Gráfico 11.	Tipología de objetivos del plan de igualdad	47
Gráfico 12.	Perfiles de personas vinculadas a la gestión, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.....	54
Gráfico 13.	Modelo de temporalización de acciones del plan en un diagrama de Gantt.....	55
Gráfico 14.	Etapas de la ejecución de un plan de igualdad.....	61
Gráfico 15.	Contenidos que caracterizan el sistema de seguimiento y evaluación de un plan de igualdad	68
Gráfico 16.	Tipos de indicadores	69
Gráfico 17.	Herramientas para la recogida de información para el seguimiento y evaluación de un plan de igualdad	74

Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho universal que hace referencia al reconocimiento de igual valor de mujeres y hombres, así como de sus tareas y funciones en la sociedad, sin que haya una jerarquía de un sexo sobre otro.

Este reconocimiento hace posible que ambos puedan participar en las distintas esferas sociales, económicas y políticas, con las mismas oportunidades de accesibilidad y control, así como con un beneficio equivalente, constituyendo una sociedad más justa e igualitaria que contribuye a la calidad de vida y de las relaciones entre sus integrantes.

Conseguir la igualdad real en el ámbito laboral requiere de la implicación empresarial para promover un cambio de cultura corporativa que, además de los objetivos de producción y competitividad, considere las realidades y necesidades de trabajadoras y trabajadores.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, de ámbito de intervención estatal persigue con algunos de sus mandatos impulsa, entre otras cuestiones, que las empresas adopten medidas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta Ley dispone, desde su entrada en vigor hasta marzo de 2019, dispone la obligatoriedad de las empresas de más de 250 personas de negociar un plan para la igualdad y, para el resto de empresas, dispone la elaboración y aplicación de los planes para la igualdad de forma voluntaria.

Tras su modificación mediante el **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** (en adelante Real Decreto 6/2019), de 1 de marzo, dispone esta misma obligatoriedad para empresas de más de 50 personas en plantilla.

En el mismo sentido, la **Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia**, en el artículo 20 “**Planes de empleo y planes de igualdad**”, se refiere a la obligatoriedad de las empresas, que desarrollen planes de empleo, de adoptar “actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad”.

En el artículo 23.3 de la misma Ley, se faculta al Gobierno autonómico a conceder un “Distintivo de igualdad” a las empresas públicas o privadas que se hayan distinguido por la implantación y desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal. Este precepto legal ha sido desarrollado por el Gobierno de la Región de Murcia en junio de 2018 mediante el Decreto nº 152/2018.

En 2019, se aprueba en la Región la **Ley 3/2019, de 20 de marzo, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, que no modifica los artículos anteriormente señalados.**

Con relación a la incidencia en las empresas, el organismo de igualdad de la Región de Murcia ha dedicado importantes esfuerzos al desarrollo normativo, así como a informar y formar, tanto a empresas como a profesionales, sobre la legislación de igualdad vigente y sobre la aplicación y concreción de sus mandatos en el diseño, implementación y evaluación de los planes de igualdad en la empresa.

Todo el esfuerzo invertido se quedaría vacío sin la participación y cooperación activa de las propias empresas, siendo imprescindible la sensibilización, formación, compromiso así como adopción de medidas y planes de igualdad de dichas empresas.

En el año 2008, el entonces **Instituto de la Mujer de la Región de Murcia** elaboró y validó el **“Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia”**. El objetivo era dar respuesta al contexto normativo estatal y regional en materia de igualdad y a la demanda de profesionales y empresas para contar con instrumentos que les permitieran avanzar en la igualdad en entornos laborales. En el proceso de diseño y validación del Manual se desarrolló una formación dirigida a profesionales de la consultoría que fueron homologados por el organismo como competentes en asesorar el diseño, elaboración y ejecución de planes de igualdad en la empresa.

En 2018, la **Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades, adscrita a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades** de la Región de Murcia, presenta este Manual actualizado. Esta actualización responde a que, tras los diez años transcurridos, es necesario adecuarlo a las distintas modificaciones producidas en la normativa de igualdad. Siendo uno de los objetivos de esta herramienta garantizar que profesionales y empresas interesadas elaboren y ejecuten planes de igualdad de calidad y puedan presentarse, tanto a las líneas de subvención habilitadas por la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades de la Región de Murcia o por la del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Gobierno central o a las convocatorias del Distintivo de Igualdad, ya sea de carácter nacional o regional.

Al igual que ocurrió en 2008, la elaboración de este Manual, por parte de la **Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades**, ha ido acompañada de un proceso formativo dirigido a profesionales de la Región de Murcia cuya actividad se realiza en el ámbito de la consultoría a empresas.

En definitiva, el Manual metodológico presentado en este documento, se propone facilitar pautas para que la igualdad se incorpore a la cultura de las empresas de la Región de Murcia y a las estrategias de gestión y comunicación corporativa, siendo un elemento más de excelencia, calidad, competitividad e innovación. Esperamos que sea de utilidad.

Este Manual se estructura en cuatro apartados bien diferenciados, además de la presentación, que abarcan los siguientes contenidos:

1. Contextualización del manual metodológico

- Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en el ámbito de la empresa.
- Nociones básicas sobre la normativa en materia de igualdad a nivel nacional y regional en la que se basa la elaboración de este manual.
- Objetivos y perfil de las personas a las que se dirige el manual.

2. 2. Tareas de consultoría especializada en planes de igualdad y contratada por la empresa

- Explica cuáles son las posibles funciones de la persona experta en asesorar la realización del plan de igualdad, en caso de que la empresa decida solicitar su asesoramiento.

3. Metodología para diseñar e implantar planes de igualdad en las empresas

- Detalla el proceso de elaboración de planes de igualdad, desde el momento inicial, el diagnóstico, la ejecución, el seguimiento hasta la evaluación.
- Indica pautas y herramientas a seguir en las fases que integra el proceso.

4. Anexos

- Contiene el glosario de términos y el conjunto de anexos de herramientas a utilizar en el proceso de elaboración de un plan de igualdad.

1 Contextualización del Manual metodológico

1.1 Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Numerosas investigaciones y estadísticas muestran cómo, a pesar del aumento de la participación de mujeres en los ámbitos sociales y de los avances de la normativa para **conseguir la igualdad entre mujeres y hombres**, la igualdad efectiva no es una realidad de hecho. Algunos datos sobre mercado laboral revelan que las trabajadoras:

- Tienen empleos de menor calidad y más precarios que los trabajadores.
- Perciben menores salarios por trabajos equivalentes a los de sus compañeros.
- Presentan mayores dificultades para progresar laboralmente.
- Ocupan puestos de menor responsabilidad y tienen menos expectativas de promoción.
- Se concentran en profesiones y sectores con menor valoración social y económica.
- Tienen más dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Estas desigualdades se deben, en parte, al reparto de roles entre hombres y mujeres en la esfera privada que, sobre la base del sexo, determinan la participación desigual en los procesos de organización y gestión de los recursos humanos: selección, promoción, formación y desarrollo de carrera profesional, remuneración salarial, conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Las principales causas de esta situación son las siguientes:

- Socialización de género.
- Estereotipos de género: cómo han de ser mujeres y hombres y cómo han de comportarse.
- Roles de género: atribuciones transmitidas y aprendidas (rol productivo y reproductivo).

1.2 Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial

En la actualidad, las empresas van tomando mayor conciencia acerca de que garantizar que tanto trabajadoras como trabajadores tengan las mismas oportunidades -ya sea en el acceso al empleo como a la remuneración, al acceso a formación o a la promoción y en las condiciones laborales- puede traducirse en un mayor rendimiento y en mejores resultados para la empresa traducidos en más competitividad y más productividad.

Algunos de los beneficios para las empresas que aplican el enfoque de igualdad en su gestión pueden ser:

- Equipo de trabajo motivado y con mayor compromiso con la empresa, su cultura, valores y objetivos.
- Mayor aprovechamiento del potencial de la plantilla.
- Atracción y retención de profesionales que aportan sus conocimientos y experiencias: más creatividad y talento.
- Mejora del clima empresarial y minimización de riesgos de conflicto.
- Mayor productividad y menor absentismo.
- Mejor gestión del tiempo de trabajo y de la planificación del mismo, lo que permite la experimentación de formas de trabajo más flexibles para la empresa y para su plantilla.
- Mejora de la imagen externa de la empresa y de sus productos al mostrarla más actual, moderna y valorada, ampliando el abanico de potenciales clientes.
- Fortalecimiento de la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE) debido a la contribución que muestra la empresa para favorecer el cambio estructural necesario para la consecución de la igualdad de hecho.

Independientemente de los beneficios anteriormente expuestos, tanto en el ámbito estatal como en la Región de Murcia, aún hay un número considerable de empresas que no han implantado medidas de igualdad en su gestión organizativa. Algunos de los motivos que frenan a las empresas a la hora de aplicar estas medidas son:

- **Diferente realidad de cada empresa:** en estructura organizativa, en recursos, tipo de actividad, etc. Esto hace difícil dotarlas de soluciones mágicas que contenten a todas.
- **Esteriotipos de género reinantes en una cultura empresarial** basada en las tradiciones que con frecuencia están exclusivamente orientadas hacia un perfil sesgado de sus trabajadoras y trabajadores.
- **Desconocimiento** sobre el significado real de promover la igualdad **y ausencia de visión estratégica en la empresa** (dirección y mandos intermedios) para la mejora de los resultados de negocio.
- **Escasa comprensión de que las medidas de igualdad** son una dimensión más de la RSE.
- **Falta de formación** para elaborar un diagnóstico y un plan de igualdad.
- **Escasos o inexistentes recursos económicos y técnicos** para dedicar a la formulación, ejecución, evaluación y sostenibilidad a largo plazo de un plan de igualdad.

1.3 Normativa en materia de igualdad

1.3.1 LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante **Ley de Igualdad 3/2007**), en aplicación de las normas de derecho internacional y en especial de la Unión Europea -Directivas comunitarias en materia laboral, acceso a bienes y servicios y sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo- crea, en España, un amplio marco de protección e impulso para la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. **(Ver Anexo I: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).**

Esta Ley persigue hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Para conseguir este fin, la Ley articula tres estrategias:

1. **Incorporando definiciones** vinculadas a la igualdad de mujeres y hombres y que, de este modo, dejan de ser conceptos sociológicos para convertirse en conceptos legales y, por tanto, con un margen de interpretación menos subjetivo.
2. **Prohibiendo y eliminando determinadas conductas** o comportamientos que generan discriminación y sus efectos.
3. **Promoviendo determinadas conductas** o comportamientos.

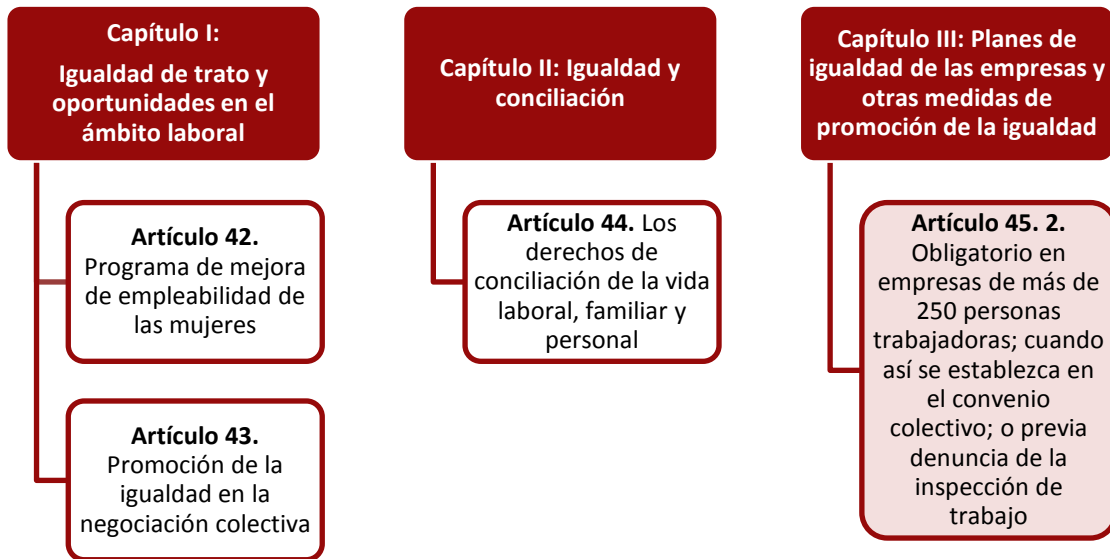
La Ley incluye disposiciones de carácter transversal sobre asuntos que afectan especialmente a las mujeres como pueden ser aquellas sobre embarazo, maternidad, la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y publicidad, condiciones laborales y diferencias salariales, la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones de las organizaciones y de la política y la violencia de género.

1.3.2 LEY DE IGUALDAD 3/2007 Y SUS REPERCUSIONES PARA LAS EMPRESAS

La **Ley de igualdad 3/2007** aborda el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida política, social y económica. Esta Ley implica a las administraciones públicas, las empresas y los sindicatos en el objetivo de prevenir, eliminar y subsanar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

Los capítulos y artículos en los que la Ley aborda esta temática son los siguientes:

Gráfico 1. Capítulos de la Ley de Igualdad que abordan la igualdad en el mercado laboral y en la empresa



De acuerdo con el contenido del **Capítulo III “Planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”**:

- Las empresas con un tamaño inferior al establecido en la Ley podrán elaborar planes de igualdad con carácter voluntario mediante consulta a representantes de las personas trabajadoras. No obstante, eso sí, estarán 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 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” (**artículo 45.1**).
- El **artículo 46** define Plan de Igualdad como medidas adoptadas tras la realización de un diagnóstico con el objetivo de alcanzar en la empresa igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Además, establece un contenido mínimo para su consecución.
- El **artículo 47** propone que “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, familiar y personal, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.
- El **artículo 48** establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, así como de procedimientos específicos para realizar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran y para su prevención, como por ejemplo, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formación.

- El **artículo 49** contempla que el Gobierno "establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario" para "impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad.
- El **artículo 50** prevé la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad en la empresa¹.

1.3.3 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Este Decreto es publicado en el BOE del 7 de marzo (**Ver Anexo II: Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**).

La norma contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete leyes que tienen efectos directos en la igualdad entre mujeres y hombres:

- Ley Orgánica 3/2007 para igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- El Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

¹ Nota referida al desarrollo del artículo 50: La primera convocatoria del Distintivo de Igualdad en la empresa (DIE) se abrió en 2011. Para consultar información actualizada sobre este distintivo se recomienda acceder a la página <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm>

NOTAS A CONSIDERAR POR MODIFICACIONES NORMATIVAS QUE AFECTAN A LA LEY ORGÁNICA 3/2007 TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY 6/2019

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dispone nuevas redacciones a los artículos siguientes de la Ley 3/2007.

- **Art. 45.2.** Se rebaja, de más de 250 a 50 o más, el umbral de personas trabajadoras de las empresas que obligatoriamente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- **Art 46.** Mediante la adición de los números 4, 5 y 6 en el artículo 46 de la LOIMH, se crea un **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**, se establece la obligatoriedad de inscripción para las mismas.
- **Transposición 12ª.** Establece un periodo transitorio de aprobación de dicho Plan a contar desde la publicación en el BOE del RDL (7 de marzo de 2019) en función del número de personas trabajadoras de las empresas.
- Se tipifica, **como infracción grave**, el incumplimiento de las obligaciones que se establecen en materia de planes y medidas de igualdad, no solo en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable, sino también en la LOIMH (modificación del art. 7.13 Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social).

1.3.4 LEY 7/2007, DE 4 DE ABRIL, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA REGIÓN DE MURCIA

A las normas superiores en las que encuentran fundamento los planes de igualdad, se suman la **Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia** (en adelante **Ley 7/2007 para la igualdad**) junto a las posteriores modificaciones:

- Ley 3/2008, de 3 de julio, de Modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia (Modifica el artículo 60).
- Ley 11/2016, de 15 de junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia (Da nueva redacción a los artículos 2, 22 y 40).
- Ley 3/2019, de 20 de marzo, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia (Modifica el artículo 9 y 11 que no están vinculados con la temática de este Manual).

La Ley 7/2007 para la igualdad de la Región de Murcia (**Ver Anexo III**) se compone de 65 artículos, distribuidos entre el título preliminar y cuatro títulos, que abordan disposiciones relativas a las siguientes materias: Empleo, Formación y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Salud y Atención Social, Participación Social, Coeducación, Cultura y Deporte, Medios de Comunicación y Nuevas Tecnologías, Sensibilización, Prevención, Asistencia Y Protección a las víctimas de violencia de género.

En materia de igualdad y empleo, la Ley, en su **Título II**, Capítulo I Empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, regula con el artículo 20 las siguientes obligaciones:

- 20.1. Las administraciones públicas, las empresas participadas mayoritariamente con capital público, así como las empresas privadas que desarrollen planes de empleo, deberán incluir en estos planes actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad, tanto en su actividad interna como en la dirigida hacia el exterior.
- 20.2. Los planes de empleo deberán incorporar los mecanismos necesarios para el control y evaluación de las medidas dirigidas a la promoción de la igualdad.
- 20.3. Lo previsto en este precepto se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la legislación orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la laboral del Estado en materia de planes de igualdad de las empresas.

Asimismo, el **artículo 23.3.** de esta Ley establece que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el **Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia** a aquellas empresas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal. En este contexto normativo, en junio de 2018, se dicta el Decreto que regula las previsiones recogidas en este artículo 23.3. que son relativas al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del Distintivo (**Ver Anexo IV: Decreto nº 152/2018, de 20 de junio, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas públicas o privadas**)².

1.4 Objetivos y perfil de personas al que se dirige el Manual metodológico

La **Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades de la Región de Murcia**, al amparo de la Ley 7/2007 para la igualdad y en consonancia con su misión, **persigue incentivar que las organizaciones y empresas de la Región de Murcia diseñen, implanten y evalúen sus planes de igualdad**. La actualización de este Manual metodológico, diseñado y aplicado desde 2008, responde a este cometido.

El Manual pretende ser una herramienta eficaz para profesionales con interés en promover planes de igualdad en las empresas de la Región de Murcia (ya sean profesionales de la consultoría³ o empresariado y/o empresariado, responsables de dirección o de RRHH de las empresas, agentes sociales, etc.).

² La primera convocatoria al distintivo es publicada en Orden de 13 de febrero de 2019, de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca la concesión del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”, correspondiente al año 2019.

³ La última edición de la formación específica dirigida a profesionales de la consultoría y el asesoramiento a empresas se ha acometido por la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades en diciembre de 2018.

2 Tareas de consultoría especializada en planes de igualdad y contratada por la empresa

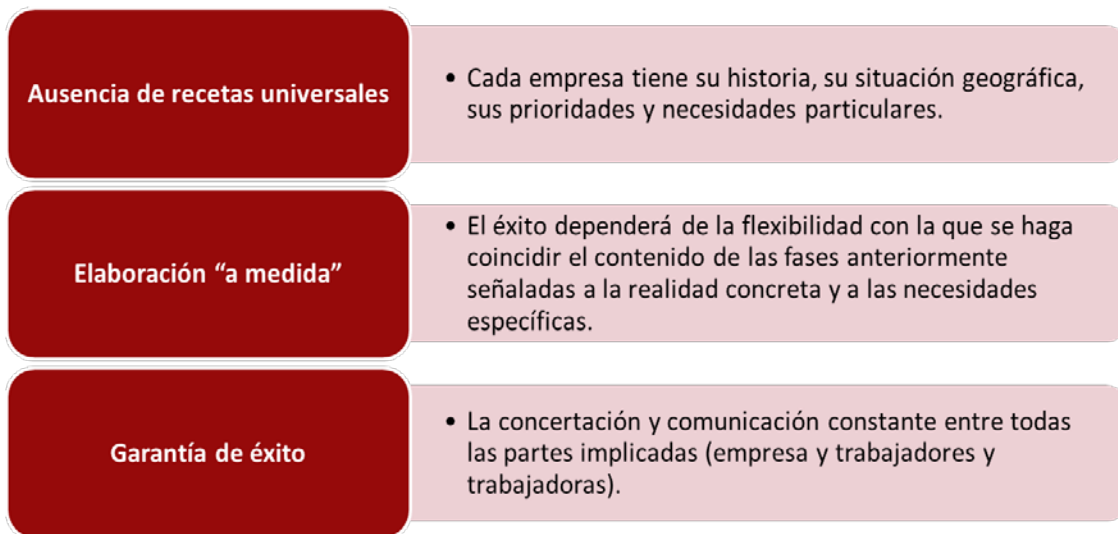
En el caso de que una empresa solicite una asesoría para el proceso de diseño de un plan de igualdad, el personal consultor debería tener competencias para asesorar desde el inicio hasta la puesta en marcha del plan de igualdad. Las tareas básicas que realizaría son las siguientes:

- Promover una cultura de igualdad y un compromiso en cada empresa, así como proponer los medios para la difusión interna y externa del mismo.
- Estudiar la situación de partida, detectar posibles discriminaciones y hacer propuestas de mejora, en coordinación con la dirección y la comisión de igualdad.
- Acordar posibles objetivos y medidas concretas a implantar para suplir los problemas detectados y presentar el informe-diagnóstico definitivo.
- Formular un plan de igualdad, en base a los resultados del diagnóstico, que incluya los objetivos y las materias de intervención acordadas y que contenga la temporalización, las herramientas y los recursos humanos y materiales aplicados.
- Establecer las pautas a seguir de un sistema eficaz para el seguimiento y la evaluación que se incluya en la formulación del plan de igualdad.
- Diseñar e impartir formación/sensibilización en igualdad planes de igualdad a la comisión de igualdad y a quién decida la dirección (al menos 5 horas de formación).
- Proponer algunas claves a tener en cuenta en la puesta en marcha y ejecución del plan.

3 Metodología para diseñar e implantar planes de igualdad en las empresas

Como premisa a la aplicación de la metodología propuesta en el Manual, y dado que cada empresa muestra particularidades a las que atender, se recomienda tomar en cuenta las siguientes consideraciones.

Gráfico 2. Premisas a considerar al aplicar la metodología de elaboración de un plan de igualdad



Las fases para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de un plan de igualdad propuestas en este Manual son las siguientes:

Gráfico 3. Fases para la formulación, puesta en marcha y seguimiento y evaluación de un plan de igualdad



Estas fases se explican en los siguientes apartados.

3.1 Fase 1: Toma de contacto con la empresa

Esta fase, momento inicial en el que se establecen las bases para lo que será un plan de igualdad, es protagonizada por la dirección de la empresa y la persona o equipo consultor contactado para la elaboración de un plan de igualdad (siempre que la contratación externa de una consultoría sea la fórmula elegida por la empresa para el diseño del mismo).

Previo a la toma de contacto entre ambas partes, se solicitará que en el primer encuentro estén presentes tanto representantes de la dirección como del departamento de RRHH si lo hubiere. Se recomienda llevar a cabo las siguientes pautas:

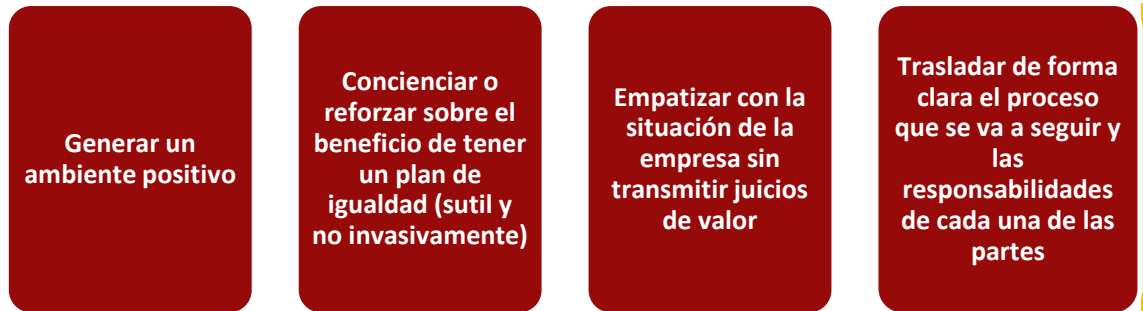
1. **Presentación como consultor o consultora** que asesorará el diseño del plan de igualdad.
2. **Firma del acuerdo de colaboración o del contrato entre la empresa y la persona que realizará la consultoría.** Este documento, además de la identificación de las personas que lo firman y la especificación del contenido de la colaboración, incluirá una serie de cláusulas que, entre otras cuestiones, reflejen:
 - a. El compromiso del consultor o la consultora, de velar, en su caso, por la confidencialidad de los datos personales, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En especial, respetando los artículos relativos al “deber de confidencialidad” y al “Tratamiento basado en el consentimiento del afectado”.
 - b. La voluntad de la empresa de proporcionar los recursos y los datos imprescindibles para la elaboración del diagnóstico y del plan.
3. **Exposición y consenso sobre la planificación para llegar al diseño definitivo del plan de igualdad**, así como las tareas necesarias junto con la temporalización de las mismas, por ejemplo con un cronograma de Gantt.

Tras los acuerdos alcanzados en la reunión, se redactará en un documento denominado **“Hoja de trabajo inicial para el diseño del plan de igualdad en la empresa” (Ver Anexo V)** y éste -a modo de acta de la reunión- servirá de guía para todo el proceso.

4. **Solicitud de la información** (datos) y documentación de utilidad para el diagnóstico que se encuentra sistematizada en la **“Lista de documentación necesaria para el diagnóstico” (Ver Anexo VI)**.

Las pautas a seguir en la primera toma de contacto con la empresa se explicitan en el siguiente gráfico:

Gráfico 4. Pautas a seguir en la primera toma de contacto con la empresa



3.2 Fase 2: Compromiso de la dirección en favor de la igualdad y comunicación del comienzo del proceso

El éxito en la ejecución de un plan de igualdad en la empresa dependerá de la iniciativa y el interés mostrados por la dirección de la empresa y del grado de implicación de las partes que la integran, tanto en el diseño como en la ejecución de éste.

La iniciativa de promover el principio de igualdad en la empresa provendrá, en un principio, de un planteamiento estratégico de la dirección que puede responder a varios motivos o factores desencadenantes:

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INICIATIVA EMPRESARIAL PARA EJECUTAR UN PLAN. DESCRIPCIÓN DE LOS MOTIVOS O FACTORES	
EXTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> Entorno competitivo del mercado de trabajo que invita a dotar de valor añadido a la imagen de la organización. Imagen social de la marca “por la igualdad”. Legislación vigente.
INTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> Detección de indicios de discriminación o desequilibrios en la proporción y representatividad de mujeres y hombres en diferentes puestos y niveles. Criterios de ética y RSE.

Todos los motivos son igualmente válidos y se tendrán en cuenta a la hora de diagnosticar y asesorar a una empresa entendiendo sus planteamientos y posturas.

El **compromiso de la dirección** persigue tres objetivos:

1. Reconocer la eficacia y la eficiencia de las políticas de igualdad para la empresa como estrategia a incorporar a la cultura de la empresa y a la optimización de recursos humanos.
2. Difundir, entre la plantilla y al exterior, la necesidad y voluntad específica para diseñar y ejecutar un plan de igualdad en la estructura de la empresa.
3. Iniciar el proceso de diseño y puesta en marcha del plan de igualdad con plena implicación de la plantilla.

Un recurso óptimo es optar por materializar esta voluntad siguiendo un contenido similar o igual al **“Modelo de compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres” (Ver Anexo VII)**.

Conseguir que el compromiso pase de ser mera buena intención a una aplicación práctica y real, implica la transparencia y claridad en la información así como que la estrategia de la igualdad forme parte de la cultura corporativa. Para ello:

- La comunicación del mismo y el inicio de las actuaciones han de ser liderados y difundidos por la dirección.
- La participación activa de la plantilla ha de ser primordial.

Dependiendo de a quienes se dirija la estrategia de comunicación, la dirección hará uso de distintos medios o canales y recursos. Algunas propuestas a seguir son:

GRUPOS DESTINATARIOS	CANALES Y RECURSOS
<p>NIVEL INTERNO - TRABAJADORAS Y TRABAJADORES</p>	<p>Medios escritos: comunicado en revista o boletín interno de la empresa, en la intranet, en tableros de anuncios informativos en el centro de trabajo, comunicado, circular, boletín o carta personalizada (papel y/o correo electrónico).</p> <p>Sesiones informativas y/o reuniones donde se comunique la decisión adoptada, los motivos, los objetivos a alcanzar, las actuaciones para su cumplimiento, los efectos y beneficios,...</p>
<p>NIVEL EXTERNO-CLIENTES Y PROVEEDORES Y SOCIEDAD</p>	<p>Nota de prensa incluida en medios de comunicación (radio, revistas especializadas, periódicos, boletines) sobre la decisión adoptada por la empresa para diseñar e implantar un plan de igualdad.</p> <p>Participación en foros públicos, seminarios, redes empresariales.</p> <p>Incorporación de una nota en sus folletos publicitarios.</p> <p>Banner y link especial en su página web.</p>

3.3 Fase 3: Constitución de la comisión de igualdad

No hay que olvidar que la elaboración del plan de igualdad debe ser producto de la reflexión y el trabajo conjunto entre la empresa y la plantilla, a través de sus representantes legales -si existieran- o de personal de diferentes áreas funcionales con delegación para ejercer este cometido.

El compromiso de la dirección no sería suficiente sin la asignación de recursos humanos y materiales para empezar a trabajar en la elaboración del plan. Sólo asignando recursos será posible asegurar que el plan resulte sostenible y se ajuste a las necesidades de las personas de la empresa.

La dirección de la empresa indicará quiénes serán las personas responsables de impulsar y participar en la elaboración, ejecución y gestión del plan y que configurarán la **comisión de igualdad (comité o grupo de igualdad)**.

3.3.1 DESCRIPCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La **comisión de igualdad** es el órgano creado en la empresa que será identificado por la plantilla como garante de la buena ejecución del plan de igualdad.

La **composición de la comisión de igualdad** será nominal y el número de integrantes dependerá del tamaño de la empresa, aunque es recomendable que esté formada, siempre que sea posible, por un grupo paritario (mismo número de mujeres y hombres) y que reflejen distintas realidades vitales y personales (con familia a cargo, sin familia, edad...):

- **Una persona de la dirección y/o una persona del departamento de RRHH** con capacidad de decisión. Normalmente, en el caso de las pequeñas empresas, el departamento que actúa como líder es directamente la gerencia, el departamento de RRHH o de RSE en el caso de las empresas medianas y grandes.
- Al menos **una persona representante legal de las personas trabajadoras** (si la hubiera o estuviera disponible) y/o una persona a quien la plantilla delegue esa competencia.
- Siempre que la empresa se lo pueda permitir o sea viable, interesaría contar con **representantes de los distintos departamentos y niveles profesionales**.
- Es recomendable dejar **un puesto libre para que pueda ser ocupado por alguien de la plantilla**, a demanda de la comisión o por iniciativa individual o colectiva. Este puesto quedará a disposición de la plantilla, por lo que se requiere que la comunicación del puesto, los mecanismos a seguir para acceder a ocuparlo (persona de contacto, etc.) y las fechas de las reuniones se comuniquen entre la plantilla.

No existe un número mínimo ni máximo de componentes de una comisión de igualdad, la única condición es haya representantes de la plantilla y de la dirección y, siempre que sea posible, la representación de mujeres y hombres sea equilibrada.

Teniendo en cuenta que en muchos casos el tamaño de la empresa no permitirá una comisión con un número significativo de miembros, ésta siempre será adaptable a las circunstancias concretas de cada caso.

3.3.2 COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La creación de la comisión de igualdad conlleva acordar y formalizar el funcionamiento de la misma, para lo que se recomienda crear un **“Reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad” (Ver Anexo VIII)** en el que se detallarán aspectos relacionados con lo expuesto en el siguiente gráfico:

Gráfico 5. Contenido a detallar en el reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad de la empresa



Es decir, en el **reglamento de funcionamiento** de la comisión se explicitarán:

- Las competencias y tareas de la comisión.
- El sistema que permita la rotación de personas que formen parte de la comisión para evitar que en algún momento quede un puesto no cubierto o que exista una representación desequilibrada en la misma.
- La periodicidad de las reuniones (bimestrales, trimestrales, cuatrimestral, etc.).
- La composición de la misma en cuanto a número de personas y requisitos que deben cumplir para formar parte de ella, así como periodos de permanencia. Como resultado de este proceso se cumplimentará la **“Relación de personas que componen la comisión de igualdad” (Ver Anexo IX)**.

Entre las **competencias y tareas de la comisión de igualdad** se encuentran las siguientes:

- Ser un órgano consultivo y de interlocución con la dirección para lo referido al diseño y ejecución del plan de igualdad.

- Habilitar canales de difusión y comunicación sobre el plan de igualdad.
- Incentivar a la plantilla para que apoye y participe en el plan.
- Participar en el diagnóstico, cumplimentando y recopilando los datos que sean solicitados.
- Participar en la elaboración del plan de igualdad en función de los resultados obtenidos en el diagnóstico (fijar los objetivos que eliminan las desigualdades para determinar medidas y plazos, junto a medios humanos y económicos).
- Promover y coordinar la implantación de medidas en él recogidas.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del plan.
- Atender a las posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo o género.
- Interlocutar con la plantilla ante las dudas o problemas que se susciten en relación con el plan de igualdad de la empresa.

3.4 Fase 4: Sensibilización y formación en materia de igualdad en la empresa

La **sensibilización y/o la formación** en contenidos sobre igualdad, empleo y empresa es relevante para conseguir los resultados perseguidos y, además, ayuda a la totalidad de la plantilla (dirección, mandos intermedios y resto de la plantilla) a:

- Tomar conciencia de las desigualdades que persisten en todos los ámbitos de la vida.
- Eliminar comportamientos, actitudes e ideas que resulten discriminatorias.
- Reflexionar sobre las soluciones a los desequilibrios.
- Aplicar las herramientas para corregirlos.
- Conocer los beneficios de adoptar políticas y estrategias de igualdad y conciliación.
- Apoyar la implantación de este tipo de políticas de gestión.

Los objetivos, así como las personas destinatarias de la sensibilización y la formación no tienen por qué ser los mismos. La **sensibilización** ha de dirigirse a todos los niveles de la empresa, sobre todo a la alta dirección y mandos intermedios, para garantizar una implantación adecuada del plan de igualdad. La formación se impartirá, de modo obligatorio, al conjunto de componentes de la comisión de igualdad, no es necesario dar formación al conjunto de la plantilla.

Los objetivos específicos de la **formación** y de la **sensibilización** sobre igualdad son los siguientes:

FORMACIÓN	SENSIBILIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Tener un grupo de personas que estén concienciadas y formadas en igualdad de oportunidades y que se conviertan en el motor de cambio en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la cultura empresarial. Dar a conocer los beneficios que aporta la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la empresa.

Los **contenidos de la sensibilización y de la formación** han de abordar los siguientes aspectos.

- Sensibilización y concienciación sobre las necesidades de las políticas de igualdad y los beneficios que genera el cumplimiento de la igualdad de oportunidades.
- Formación exclusiva en igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, medidas de acción posibles y fórmulas para implantarlas en la empresa.
- Formación específica en planes de igualdad: su filosofía, procedimiento para diseñarlos, puesta en marcha y seguimiento y evaluación.

La duración mínima de la formación será de 5 horas y es importante que haya un registro documental de las personas asistentes.

La **estructura, tanto del plan de sensibilización como del plan formativo**, responderá a:

- Unos objetivos claros y viables.
- Una planificación en el tiempo acorde con los hitos establecidos en el plan de igualdad, que permita complementarlo en todo momento.
- El establecimiento de una serie de canales que posibiliten llegar a todos los niveles de la empresa con el efecto deseado.
- La introducción de indicadores dentro de la evaluación del plan que posibiliten medir el nivel de sensibilización de la plantilla.

3.5 Fase 5: Diagnóstico de igualdad en la empresa

El **diagnóstico** es un instrumento para documentar el análisis de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa que requiere de las siguientes actividades:

1. Recogida de información.
2. Interpretación de los datos.
3. Identificación de las áreas de mejora.
4. Debate y contraste con la dirección y con la comisión de igualdad.
5. Formulación de propuestas que puedan integrarse en el plan de igualdad.

El diagnóstico es un medio y no un fin en sí mismo. Su realización ha de estar vinculada directamente a la programación de un plan de igualdad que se destinará a paliar las dificultades y las necesidades e intensificar las fortalezas encontradas. Éste ha de ser lo más práctico y adaptable posible a la empresa.

La extensión, el contenido y los medios aplicados para el diagnóstico deberán adaptarse a las necesidades concretas de la empresa y deberá contar con información mínima para la redacción del informe y la toma de decisiones.

El diagnóstico es dinámico y cambiante. Este análisis puede variar tras un periodo temporal concreto, por lo que será necesario actualizar para que sirva como material de evaluación de avances e incluso de detección de nuevas necesidades.

3.5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico persigue los siguientes **objetivos específicos**:

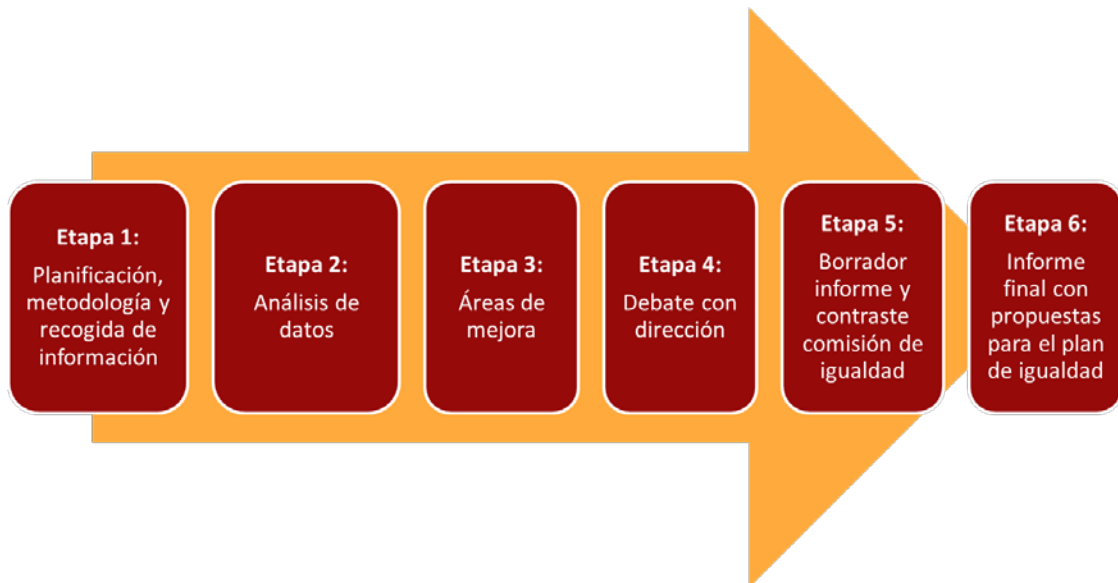
- Implicar, desde un principio, a todo el personal en la realización del plan.
- Conocer las características descriptivas de la empresa.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y de cada uno de los sexos.
- Detectar la posible segregación horizontal y vertical.
- Identificar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de RRHH o, por el contrario, si se ofrecen las mismas oportunidades.
- Conocer las materias de intervención y las actuaciones a favor de la igualdad implantadas en la empresa.

- Detectar potencialidades en la plantilla, así como necesidades de formación y avance profesional.
- Conocer las opiniones, expectativas, necesidades y percepciones de la plantilla en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Servir de marco para justificar la necesidad de realizar un plan de igualdad y de referencia para establecer futuras comparaciones una vez que éste se haya ejecutado.
- Averiguar si es oportuno realizar acciones de sensibilización sobre la igualdad en los distintos niveles jerárquicos de la empresa.
- Establecer orientaciones para corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición del plan.

3.5.2 ETAPAS DEL DIAGNÓSTICO

El periodo óptimo, desde el comienzo del diagnóstico hasta la finalización del diagnóstico, debería ser de 6-7 semanas. Este se realizará atendiendo a las **etapas** indicadas en el gráfico:

Gráfico 6. Etapas en la realización del diagnóstico previo al plan de igualdad



TAREAS DE LA ETAPA 1: PLANIFICACIÓN Y RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN

- Presentación a la dirección y a la comisión de igualdad o -en su defecto- al departamento de RRHH y a la representación de la plantilla, los objetivos perseguidos con el diagnóstico y el posterior diseño del plan de igualdad. Éstos han de ser claros y compartidos por todas las personas implicadas.
- Asignación, por parte de la comisión de igualdad o -en su defecto- el departamento de RRHH y representantes de la plantilla de las personas que proporcionarán información documental y dinamizarán el proceso de recogida de información de fuentes primarias.
- Realización de la primera solicitud de información a las personas interlocutoras asignadas.
- Decisión, conjuntamente con la dirección o con la comisión de igualdad (si ya está creada), acerca de cuándo se comenzará a recabar la información secundaria (basada en documentación previa como memorias, informes,...) y la información primaria (recogida directamente de las personas como entrevistas, encuesta,...) y cuánto tiempo se dedicará a esta tarea.
- Comunicación, por parte de dirección, el departamento de RRHH o la comisión de igualdad del inicio del diagnóstico para promover entre la plantilla la disposición a participar.
- Decisión, conjuntamente con la dirección, acerca de la información que será necesaria y que podrá ser puesta a disposición para la elaboración del diagnóstico.
- Solicitud de un listado con la información necesaria, a la comisión y/o personas interlocutoras. Es importante determinar cuáles son:
 - a. Los aspectos internos y externos de la empresa a conocer en profundidad.
 - b. Las fuentes de consulta (primarias o secundarias).
 - c. Las técnicas a utilizar (entrevistas, grupos de discusión, etc.).
- Decisión, en colaboración con la comisión de igualdad, acerca de quiénes serán informantes clave y cómo se les va a invitar y convocar para participar cumplimentando encuestas o realizando entrevistas.
- Cumplimentación de las herramientas con la información recogida en entrevistas a personas con responsabilidad y en encuestas a la plantilla o a una muestra, en función del tamaño de la empresa.

TAREAS DE LAS ETAPAS 2 A 5: ANÁLISIS DE DATOS, PRIMERAS CONCLUSIONES Y CONTRASTE

- Sistematización y análisis de los datos obtenidos.
- Elaboración de primeras conclusiones y áreas de mejora para debatir y contrastar con la dirección.
- Elaboración del borrador de informe de diagnóstico. Este informe borrador, así como el informe definitivo, responderán a un esquema similar al siguiente.
- Contraste, modificación y validación del resultado del diagnóstico con el departamento de RRHH y/o la dirección.

TAREAS DE LA ETAPA 6: INFORME FINAL RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO CON PROPUESTAS PARA EL PLAN

- Presentación del diagnóstico final a la dirección y a la comisión de igualdad.
- Decisión acerca de los mecanismos para la presentación de las conclusiones a la plantilla.

3.5.3 PLANIFICACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

La **planificación del diagnóstico** dará respuesta, entre otras, a las siguientes cuestiones:

- ¿Por qué quiero elaborar un diagnóstico de igualdad?
- ¿En qué áreas de la empresa voy a poner más énfasis?
- ¿Qué información necesitare recoger?
- ¿Qué tipo de documentación se ha de solicitar?
- ¿Quién va a comunicar a la plantilla la decisión de la empresa de realizar un diagnóstico y cómo se va a convocar a la participación?
- ¿Quién va a ocuparse de realizar el diagnóstico y quién se encargará de proporcionar la información?
- ¿Cómo voy a realizar el diagnóstico y qué técnicas voy a utilizar para recoger información?
- ¿A quién se entrevistará?
- ¿Cuánto tiempo se va a dedicar a la realización del diagnóstico? ¿Cuándo se comienza este trabajo?
- ¿A quién se solicitará la cumplimentación de la encuesta a la plantilla?

La planificación se presentará, en primer lugar, a la persona interlocutora de la empresa (representante de la dirección y/o aquella persona cuyas funciones estén más estrechamente relacionadas con la gestión y organización de los recursos humanos). Una vez consensuados los detalles se elaborará la hoja de planificación definitiva a compartir con la comisión de igualdad.

Es recomendable, para que las personas implicadas conozcan qué es lo que se va a hacer y cómo han de participar, documentar el proceso a ejecutar en una hoja de planificación, junto a un cronograma que defina la temporalización de las etapas y tareas (**ver Anexo X: Hoja de planificación del diagnóstico**).

3.5.4 RECOGIDA Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

El procedimiento para **recoger la información** para el diagnóstico requiere llevar a cabo las siguientes tareas:

- Solicitar información secundaria (fichas cumplimentadas y documentación). **“Lista de documentación necesaria para el diagnóstico” (Ver Anexo VI)**.
- Distribuir y recoger la encuesta de la plantilla -con la colaboración de la comisión de igualdad- (información extraída de fuentes primarias).
- Realizar entrevistas a agentes clave (información extraída de fuentes primarias).

Los pasos a seguir son:

- PASO 1.** Cumplimentar, en una hoja Excel, los datos de caracterización de la empresa y sus fichas correspondientes.
- PASO 2.** Solicitud y recepción de la documentación escrita relacionada con la igualdad que envíe la empresa.
- PASO 3.** Realizar entrevistas y/o encuestas específicas.
- PASO 4.** Interpretación de la información.
- PASO 5.** Elaboración del informe.

Estos hitos son explicados en los siguientes apartados.

PASO 1. CUMPLIMENTAR, EN UNA HOJA EXCEL, LOS DATOS DE CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA Y SUS FICHAS CORRESPONDIENTES

La información, proporcionada por la empresa (comisión de igualdad o departamento de RRHH), se recogerá en unas fichas (no es necesario rellenar todos los apartados).

Una vez cumplimentadas las fichas se procesarán en la herramienta Excel (Archivo en formato xls que acompaña a este Manual). Se obtendrán los indicadores mínimos que servirán de apoyo a la preparación de los guiones de las reuniones o entrevistas con las personas responsables de RRHH y representantes de la plantilla.

En este paso se utilizarán las siguientes herramientas (hoja Excel y fichas a cumplimentar, documentación –en anexo en este Manual– y otras fuentes bibliográficas). A continuación, se enumeran cada una de las herramientas facilitadas junto al Manual:

- **Herramienta Diagnóstico Igualdad (Ver Anexo XI en archivo Excel complementario de este Manual)** donde se sistematizará la información recogida para cada ficha y sus correspondientes campos..

- **Ficha de información básica de la empresa (Ver Anexo XII)**

Los campos a cumplimentar en la **ficha de información básica de la empresa** son:

- Datos de contacto.
- Caracterización de la empresa (sector de actividad, mercados).
- Dimensión de la empresa (tamaño y facturación).
- Historia de la empresa.
- Organización de la gestión de las personas (existencia de departamento específico, representación sindical, certificados de calidad).
- Organización departamental de la empresa (estructura organizativa y número de centros de trabajo).

- **Ficha de información sobre la plantilla (Ver Anexo XIII)**

Los campos a cumplimentar en la **ficha de información sobre la plantilla** son:

- Niveles de responsabilidad o categorías profesionales.
- Composición de los departamentos.
- Edad de las personas que conforman la plantilla.
- Diversidad de la plantilla.
- Distribución por nivel profesional y de estudios.

- **Ficha de información sobre condiciones laborales (Ver Anexo XIV)**

Los campos a cumplimentar en la **ficha de información sobre condiciones laborales** son:

- Tipo de jornada y contrato.
- Política retributiva.
- Seguridad y salud laboral y equipamientos.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- Comunicación interna.
 - Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - **Ficha de información sobre gestión de personal (Ver Anexo XV)**
- Los campos a cumplimentar en la **ficha sobre gestión de personal** son:
- Procesos de captación y selección.
 - Reconocimiento profesional y promoción.
 - Formación.
- **Ficha de diagnóstico externo de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres (Ver Anexo XVI)**

Los campos a cumplimentar en la **ficha de diagnóstico externo de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres** son:

- Compras (incluye aprovisionamiento y subcontratación).
 - Diseño de los productos y servicios.
 - Comercialización de los productos y servicios.
 - Información referida a cada cliente.
 - Publicidad (relativa a productos/servicios).
 - Comunicación corporativa.
- **Documentación a estudiar**
- Para dar mayor credibilidad al diagnóstico, el análisis de los datos cuantitativos, recogidos en las fichas, deberá ser completado y contrastado con el **análisis documental** del convenio colectivo, normas internas, reglamentos o cualquier otro acuerdo específico sobre cada una de las materias objeto de análisis.
- **Otras fuentes de información con las que contar**

Otras **fuentes de información** con las que hay que contar en el diagnóstico son las siguientes:

Fuentes Secundarias:

- Datos estadísticos disponibles, información escrita (convenios, normas internas de la empresa, protocolos de actuación documentados, etc.).

Fuentes Primarias:

- Personas componentes del departamento de RRHH así como del departamento de dirección (entrevista-reunión).
- Representantes de la plantilla (entrevista-reunión o grupos de discusión).
- Plantilla o muestra de la misma (encuesta y entrevista-reunión).

ALGUNAS APRECIACIONES EN TORNO A LAS FICHAS Y SU UTILIZACIÓN PARA EL PASO 1 DEL DIAGNÓSTICO

La información obtenida mediante fichas constituye una síntesis de la situación actual de la empresa con relación al género en la empresa cuyos datos pueden ser cumplimentados a partir del análisis de los documentos del centro de trabajo (memorias de actividad, convenio colectivo, organigrama de la empresa, anuncios de selección de personal publicados en prensa, planes de carrera, documentación donde se recojan los criterios de retribución, etc.).

Las fichas y su cumplimentación suponen un guion para obtener la información que, en principio, sería determinante para realizar el estudio diagnóstico. En cada ficha de recogida de datos, aunque existen unos campos mínimos, el resto son adaptables en función de la estructura organizativa de cada empresa, así como por la información disponible, de modo que en cada caso concreto, se adaptarán estos cuadros a la información conseguida, modificando algunos de ellos, anulando otros y creando tablas nuevas para valores o aspectos aquí no contemplados.

Es indispensable que todos los datos referidos a mujeres y hombres se presenten desagregados por sexo.

PASO 2. SOLICITUD Y RECEPCIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN ESCRITA RELATIVA A LA EMPRESA Y LA ATENCIÓN CORPORATIVA A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La información para iniciar el diagnóstico se solicita en el momento en el que se contacta con la empresa. Esto quedará plasmado en la planificación del diagnóstico. Resulta relevante transmitir a la empresa, desde el comienzo, la necesidad de realizar una “radiografía documentada” sobre la situación actual de la empresa en materia de igualdad e insistir en la confidencialidad de los datos. La documentación básica de referencia será la siguiente:

- Convenio colectivo.
- Organigrama de la empresa.
- Copias de la documentación general utilizada para información de la plantilla: tarjetas de visita, letreros, comunicados, etc.
- Apoyo documental que nos facilite información sobre las posibles materias de intervención en materia de gestión de recursos humanos, organizadas siguiendo una clasificación acorde con las materias que recomienda la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 46.

Gráfico 7. Materias de intervención de un plan de igualdad según la Ley 3/2007



Los siguientes epígrafes muestran tipos de materias de intervención y ejemplos de documentación a solicitar a la empresa para la recogida de información.

Tipología de materias de intervención y documentación vinculadas a aspectos de la gestión que se mencionan en la Ley de Igualdad 3/2007.

IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN

- **Captación, selección y contratación:** solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados, ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, y demás documentación oportuna sobre tipos de contratos.

IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

- **Reconocimiento profesional y promoción:** planes de carrera y demás documentación utilizada por la empresa en estos procesos.
- **Formación:** cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.
- **Clasificación profesional:** organigramas por clasificación profesional, tareas, responsabilidades, diseño de planes de carrera para trabajadores y trabajadoras, descripción de puestos de trabajo.

IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN

- **Política retributiva:** documentación donde se recojan los criterios de distribución de incentivos y otros beneficios.

MEDIDAS DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- **Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida laboral, familiar y personal):** documentación que regula los mecanismos para facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal que existan dentro de la empresa.

ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO⁴

- **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:** protocolo -por escrito- de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, contenidos de cursos de formación, campañas realizadas por la empresa.

Otras materias de intervención y documentación vinculadas a aspectos de la gestión sobre las que se debe solicitar información

ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- **Documentación donde se recojan, si se han considerado, medidas destinadas a aquellas mujeres víctimas violencia de género para garantizar los derechos en el ámbito laboral, conciliando los requisitos del trabajo con las circunstancias personales.** Por ejemplo, atención al derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar de residencia; permisos de trabajo retribuidos para la realización de gestiones como el cambio de residencia, asistencia a juicios, tratamientos médicos o psicológicos; reducción de la jornada, flexibilidad horaria, movilidad geográfica, suspensión del contrato por decisión de la trabajadora, derecho a la extinción del contrato por decisión de la mujer víctima,...

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA EMPRESA

- Estudio de documentación relativa a los **procedimientos de comunicación utilizados**, donde el uso del lenguaje incluyente será un aspecto de análisis prioritario.

⁴ El artículo 48 de la Ley de Igualdad establece que todas las empresas, independientemente del tipo de empresa, deben tener protocolos sobre acoso sexual. Si se produjera un caso de acoso en la empresa, el hecho de no tener implantado un protocolo de acoso puede ser considerado por la autoridad laboral un incumplimiento de la normativa en materia de riesgos laborales ya que para empresa es obligatorio implantar medidas para reducir y evitar cualquier riesgo para los trabajadores y las trabajadoras.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

- Estudio de documentación relativa a la **prevención de riesgos laborales** desde un enfoque de género.

ALGUNAS APRECIACIONES EN TORNO AL ANÁLISIS DE LA DOCUMENTACIÓN RECOGIDA EN EL PASO 2 DEL DIAGNÓSTICO

En función de la documentación aportada, se reflejará información relevante relativa a la cultura de la empresa, las condiciones de trabajo y la comunicación externa e interna (siempre en relación con la igualdad de oportunidades) volcando los comentarios en un documento Word que complementará la información recogida en las fichas.

PASO 3. REALIZAR ENTREVISTAS Y/O ENCUESTAS ESPECÍFICAS

Una vez recopilados y sistematizados los datos, sería necesario contrastar la información conseguida con entrevistas y encuestas que complementarán el análisis cuantitativo de la información, atendiendo a dos perspectivas diferenciadas:

- Por una parte, utilizando **entrevistas con algunas personas de la empresa** (componentes del departamento de RRHH, dirección o la RLT⁵ o representantes de la plantilla).
- Por otra, respecto a las opiniones de la plantilla de la empresa o de una muestra de la misma (según el tamaño de la entidad), **mediante un cuestionario concreto**, cuyos resultados se sistematizarán en la herramienta Excel “**Herramienta Diagnóstico Igualdad**”, siempre de acuerdo a la **Encuesta de opinión a la plantilla con relación a la igualdad (Ver Anexo XVII)**.

Las entrevistas con el departamento de RRHH, dirección y/o RLT completarán el análisis de la situación actual y permitirán obtener unos resultados ajustados a la realidad de la empresa y sus posibilidades según la situación, objetivos y necesidades de su plantilla. El objetivo de la entrevista será doble:

- a) Repasar y analizar la información recibida y sistematizada hasta la fecha.
- b) Evaluar cómo se materializa el compromiso de la empresa a favor de la igualdad y cómo se traslada a la plantilla.

⁵ RLT: Representación Legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Estas entrevistas se configuran como conversaciones más o menos formales en las que se llegue a un conocimiento suficiente que permita realizar propuestas de mejora adecuadas y concretas. En el diagnóstico no será preciso presentar literalmente los resultados relativos a estas entrevistas, sino que la información obtenida servirá para alimentar el análisis global.

El foco de atención, en lo relativo al compromiso de la empresa a favor de la igualdad, será conocer y verificar -de manera estrictamente confidencial- si desde la empresa se promueve:

- Igualdad en los procesos de captación, selección y contratación.
- Igualdad en la clasificación profesional.
- Igualdad en el acceso a los programas de formación.
- Igualdad en la promoción y en el reconocimiento profesional.
- Igualdad en la política retributiva.
- Medidas de seguridad y salud laboral con perspectiva de género.
- Aplicación de la perspectiva de género a los servicios, productos y prestaciones comerciales ofertadas.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante el establecimiento de protocolos ad hoc.
- Orientaciones para la comunicación interna y externa y para la sensibilización.
- Facilidades para la ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida laboral, familiar y personal).
- Actuaciones ante situaciones de violencia de género detectadas en la empresa o ante la violencia de género en la sociedad.

(Ver Anexo XVIII Batería de preguntas a contemplar en la entrevista al departamento de recursos humanos, la dirección y/o RTL).

Los campos a cumplimentar en la encuesta de opinión a la plantilla se agrupan en los siguientes aspectos:

- Gestión de recursos humanos.
- Políticas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Plan de igualdad en la empresa: grado de percepción y conocimiento sobre las materias de intervención y las actuaciones implantadas, actitud hacia la futura implantación de un plan.
- Índice de satisfacción con las condiciones laborales y beneficios de la empresa.

- Necesidades y propuestas sobre soluciones.

Hoy **existen herramientas software de encuestas** en línea que son una manera óptima y sencilla de ponerse en contacto con un público definido y obtener su opinión (esto es posible cuando todas las personas de la plantilla tienen acceso a un pc con internet y tienen una dirección de correo electrónico). Algunos ejemplos de aplicaciones interesantes son **SurveyMonkey o Limesurvey**.

Cuando no todos los miembros de la plantilla tienen acceso a internet, la encuesta se tendrá que hacer de modo tradicional y anónimo, en formato papel.

PASO 4. LA INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

En esta etapa, según la planificación, se realizarán las siguientes tareas:

- Análisis de la información.
- Plasmación de las conclusiones en un informe diagnóstico.
- Contraste del informe con la dirección y con la comisión de igualdad.
- Debate y formulación de propuestas definitivas para incorporar al diseño del plan de igualdad.

PASO 5. ELABORACIÓN DEL INFORME DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico será el producto de la sistematización y el análisis de los datos cumplimentados en las tablas y de la información complementaria recogida con entrevistas, encuestas y documentación. El **informe de diagnóstico** incluirá las conclusiones obtenidas y se formularán las propuestas de mejora junto a las recomendaciones de actuaciones que sirvan de base para la posterior elaboración de un plan de igualdad (por materias de intervención).

Los resultados del informe se darán a conocer a las personas que han intervenido y a las que vayan a participar en su elaboración, ejecución y seguimiento del plan de igualdad (la dirección, representación sindical y legal -si la hubiere- o la representación de la plantilla, mandos intermedios y personal de RRHH).

APARTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

1.- Nombre y descripción de la empresa

Información básica de la empresa. Este apartado se alimentará de la “Ficha de información básica de la empresa”.

2.- El diagnóstico, sus objetivos y el enfoque metodológico

Necesidad de llevar a cabo el diagnóstico, sus objetivos y el enfoque metodológico utilizado para poder realizar el mismo.

3.- La empresa y la igualdad de oportunidades

Resultados del diagnóstico:

- 3.1. Análisis de los datos estadísticos sobre la plantilla. Este apartado se alimentará de los datos obtenidos en la “Ficha de información sobre la plantilla”.
- 3.2. Análisis de las políticas de gestión de personal. Este apartado se alimentará de los datos obtenidos en la “Ficha de información sobre gestión de personal”.
- 3.3. Análisis de la información sobre condiciones laborales. Este apartado se alimentará de los datos obtenidos en la “Ficha de información sobre condiciones laborales”.
- 3.4. Análisis de la información sobre productos y servicios de la empresa, imagen que proyecta la empresa hacia el exterior, política de compras. Este apartado se alimentará de los datos obtenidos en la “Ficha de diagnóstico externo de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres”.
- 3.5. Opiniones de la plantilla sobre la igualdad. Este apartado se alimentará de los datos obtenidos en la **“Encuesta de opinión a la plantilla con relación a la igualdad” (Ver Anexo XVII).**

4.- Conclusiones y propuestas

- 4.1. Fortalezas de la empresa en materia de igualdad.
- 4.2. Problemas o situaciones de mejora detectados en las materias de intervención analizadas. Este apartado es la recapitulación de los problemas detectados en el diagnóstico y que se vincularán a las materias de intervención con el objetivo de proponer acciones correctivas o de mejora.
- 4.3. Propuestas. En este último apartado se incluirán los objetivos a conseguir y acciones a desplegar a corto y medio plazo de acuerdo a las materias de intervención analizadas y priorizadas.

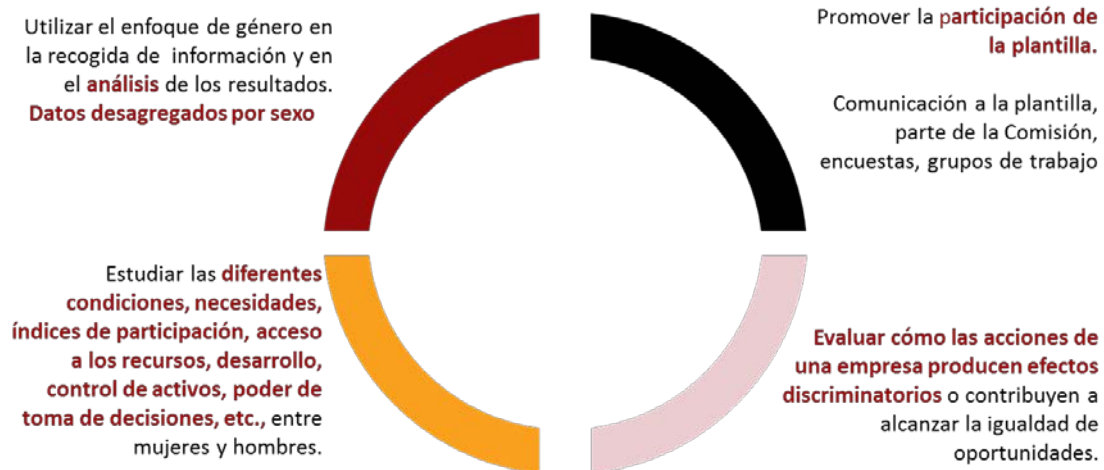
A este informe se acompañarán, a modo de Anexo, todas las fichas cumplimentadas, a las que acudir en caso de duda sobre alguna de las interpretaciones.

Los resultados del informe se darán a conocer, en un primer momento, a la dirección de la empresa. Una vez validado el informe, se presentará a la comisión de igualdad.

3.5.5 REQUISITOS PARA EL ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del diagnóstico es un requisito seguir las pautas sintetizadas en el siguiente gráfico:

Gráfico 8. Pautas para el análisis del diagnóstico



Aplicar estos requisitos permitirá obtener información útil para determinar cómo las acciones de una empresa producen efectos negativos y positivos en mujeres y hombres o en qué medida contribuyen a alcanzar el objetivo de la igualdad en la empresa. A esta tarea se la denomina **análisis de impacto de género**.

3.5.6 ÁMBITOS PARA EL ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO Y TIPOLOGÍA DE INFORMACIÓN A RECOGER

De conformidad con la metodología y las herramientas propuestas en este Manual, es preciso atender a dos **ámbitos diferenciados** (aunque con interacción entre ellos) cuando se recoge y analiza la información para el diagnóstico. Estos ámbitos son:

ÁMBITOS DE ANÁLISIS	DESCRIPCIÓN DE LOS ANÁLISIS
INTERNO A LA EMPRESA	<p>Además de completar los datos descriptivos de la empresa, se analizará y presentará la situación actual de la misma desde la perspectiva de la igualdad de mujeres y hombres y en relación con diferentes aspectos de la gestión de recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Características generales de la empresa. • Características de la plantilla y organigrama. • Condiciones laborales. • Gestión de personal. • Opiniones y sugerencias del personal.

ÁMBITOS DE ANÁLISIS	DESCRIPCIÓN DE LOS ANÁLISIS
EXTERNO A LA EMPRESA	<p>La actividad económica y social y la interacción con el exterior de la empresa (proveedores, clientes, sociedad):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compras (incluye aprovisionamiento y subcontratación). • Diseño de los productos y servicios. • Comercialización de los productos y servicios. • Información referida a cada cliente. • Publicidad (relativa a productos/servicios). • Comunicación e imagen corporativa. <p>Además de otros factores relevantes para la empresa como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legislación que, en materia de igualdad, afecta a la empresa. • Convenio colectivo, acuerdos sectoriales o particulares. • Ayudas o incentivos en curso (ej. subvenciones para implantar un plan de igualdad). • Imagen de la empresa.

La **tipología de información recogida y referida a los aspectos internos señalados** será:

ASPECTOS INTERNOS DE LA EMPRESA	CONTENIDO
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Datos de contacto. • Caracterización de la empresa (sector de actividad, mercados). • Dimensión de la empresa (tamaño y facturación). • Historia de la empresa. • Organización de la gestión de las personas (existencia de departamento específico, representación sindical, certificados de calidad). • Organización departamental de la empresa (estructura organizativa y número de centros de trabajo).
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA Y ORGANIGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de responsabilidad o categorías profesionales. • Composición de los departamentos. • Edad de las personas que conforman la plantilla. • Diversidad de la plantilla. • Distribución por nivel profesional y de estudios.
CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de jornada y contrato. • Política retributiva. • Seguridad y salud laboral y equipamientos. • Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. • Comunicación interna. • Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
GESTIÓN DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de captación y selección. • Reconocimiento profesional y promoción. • Formación.

ASPECTOS INTERNOS DE LA EMPRESA	CONTENIDO
OPINIONES Y SUGERENCIAS DEL PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Gestión de recursos humanos. ● Políticas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal. ● Plan de igualdad en la empresa: grado de percepción y conocimiento sobre las materias de intervención y las actuaciones implantadas, actitud hacia la futura implantación de un plan. ● Índice de satisfacción con las condiciones laborales y beneficios de la empresa. ● Necesidades y propuestas sobre soluciones.
ASPECTOS EXTERNOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> ● Compras (incluye aprovisionamiento y subcontratación). ● Diseño de los productos y servicios. ● Comercialización de los productos y servicios. ● Información referida a cada cliente. ● Publicidad (relativa a productos/servicios). ● Comunicación externa e imagen corporativa.

3.6 Fase 6: Diseño y aprobación del plan de igualdad en la empresa

De conformidad con el artículo 46 de la **LOIMH 3/2007**, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019⁶:

Artículo 46

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. *Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:*

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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.*
4. *Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.*
5. *Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.*
6. *Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.*

Es preciso destacar que la Ley de Igualdad 3/2007, en su artículo 48 establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el **acoso sexual o el acoso**

⁶ Se presenta la reducción completa del artículo 46 de la LOIMH con las modificaciones incorporadas por el Real Decreto-ley 6/2019 (ampliación del apartado 2 y nuevos apartados 4, 5 y 6).

por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para ejecutar las denuncias o reclamaciones de quiénes lo sufran y para su prevención, como por ejemplo, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formativas, etc. De esto se deduce que, aunque no es obligatorio que exista un protocolo, sí es una de las materias que la LOIMH contempla para incluir dentro del plan de igualdad.

Atendiendo a las disposiciones normativas más arriba especificadas, en **la fase de diseño del plan de igualdad**, cada empresa elaborará un documento estratégico e instrumento de intervención empresarial, que integre la igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género en la organización, tanto en su funcionamiento interno como en sus relaciones con el exterior y la mejora de su imagen corporativa.

Los objetivos específicos de esta **fase de diseño del plan de igualdad** son:

- Definir las áreas de mejora y objetivos que se abordarán en el plan de Igualdad.
- Establecer acciones para alcanzar los objetivos definidos, identificando persona(s) responsable(s), recursos necesarios para su consecución.
- Fijar el cronograma de trabajo.
- Establecer el sistema de seguimiento.
- Consensuar y aprobar el plan y definir la estrategia para su implantación.

El plan de igualdad cumplirá las siguientes características:

- Respetuoso con la legalidad vigente como referencia mínima de cumplimiento.
- Sostenido en el tiempo de manera activa.
- Carácter integral: coherente con la estrategia global de la empresa y con las acciones entre sí.
- Factible y flexible: realista y apropiado a la naturaleza de la empresa.
- Significativo y equilibrado: se dirige a los aspectos más relevantes, sin concentrarse exclusivamente en alguno de ellos, ni tampoco descuidar ninguno.
- Universal: se dirige a las mujeres y los hombres de la plantilla.
- Participativo con la representación de la plantilla en su elaboración y seguimiento.
- Sistemático: objetivo general, objetivos específicos y resultados concretos y cuantificables.
- Comunicado y difundido: en el ámbito interno y externo de la organización.

- Dinámico y progresivo: sometido a cambios constantes.

3.6.1 METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la formulación del plan de igualdad, las preguntas a las que responderá el documento donde quede plasmado son:

- ¿Cuáles serán las prioridades para la empresa? Decididas por consenso, necesidades, recursos disponibles y disponibilidad de tiempo.
- ¿Para qué fines? Objetivos generales, específicos y potenciales resultados.
- ¿Qué habrá que hacer para conseguir los objetivos? Materias de intervención y acciones.
- ¿Quién se implicará en la gestión, ejecución y seguimiento? Designación de personas que se van a encargar.
- ¿Cuánto tiempo durará la ejecución del plan? ¿Cuándo se realizará cada tarea? Marco temporal o periodo de vigencia de actuación del plan. Cronograma.
- ¿Qué recursos están disponibles? Recursos materiales, humanos y financieros.
- ¿Cuánto costará? Presupuesto.
- ¿Cómo se seguirá y evaluará? Sistema de seguimiento y evaluación: enfoque metodológico.

3.6.2 PRIORIDADES QUE PERSEGUIRÁ EL PLAN DE IGUALDAD

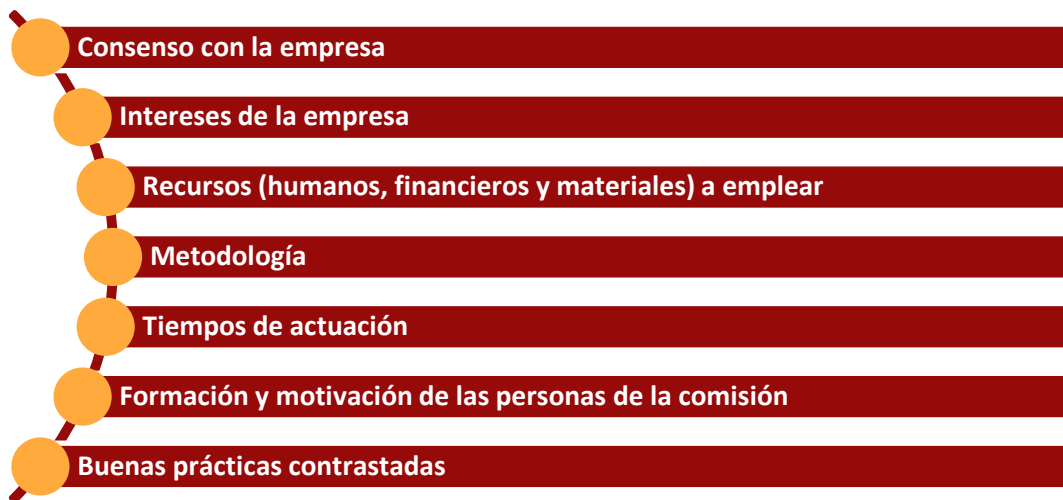
Las prioridades del plan de igualdad se establecen a partir de los problemas o situaciones de mejora junto a las oportunidades que el plan debe resolver y/o fortalecer respectivamente y que han sido marcadas por el diagnóstico.

Gráfico 9. Cuestiones sobre las que se establecen las prioridades del plan de igualdad



El conjunto de prioridades finalmente elegidas vendrán determinadas por diversos factores enumerados en el siguiente gráfico.

Gráfico 10. Factores que determinan la selección final de las prioridades del plan de igualdad



Para seleccionar prioridades y fijar los objetivos, se hará una previsión de:

- **Recursos humanos disponibles:** integrantes de la comisión de igualdad y personas colaboradoras y posibles ejecutoras de acciones concretas.
- **Recursos financieros aplicables a aquellas actuaciones donde son indispensables** y que se obtendrán de un presupuesto dispuesto por la empresa para tal efecto.
- **Recursos materiales y metodologías de trabajo.**

3.6.3 CAPÍTULOS QUE COMPONEN EL DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD

La estructura de plan de igualdad, recomendada en el marco de la metodología propuesta en este Manual, contempla los siguientes capítulos:

1. Resumen del diagnóstico.
2. La empresa y el plan de igualdad.
3. Los objetivos del plan de igualdad.
4. Las materias de intervención y las acciones del plan.
5. La asignación de responsables de las acciones.
6. El calendario o cronograma del plan.
7. Los recursos disponibles para el plan.
8. Presupuesto.
9. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

A continuación se describe de modo básico los contenidos de cada capítulo del plan de igualdad, también se proponen algunas herramientas que pueden ayudar a la calidad de su contenido. Son las siguientes:

1. **Ver Anexo XIX: Plantilla con contenidos básicos para el diseño del plan de igualdad.**
2. **Ver Anexo XX: Lista de verificación de la calidad de la formulación de un plan de igualdad.**

CAPÍTULO 1. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

Este primer capítulo presentará un extracto de aquellas conclusiones obtenidas en el estudio diagnóstico. Estas argumentarán las prioridades que serán desarrolladas en el plan de igualdad y que responderán a aquellas situaciones de mejora sobre las que se desea intervenir para lograr igualdad para quienes conforman la plantilla de la empresa.

CAPÍTULO 2. LA EMPRESA Y EL PLAN DE IGUALDAD

Este apartado se dedicará a la presentación de la empresa y del compromiso mostrado por la dirección para la elaboración y ejecución de un plan de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, servirá de introducción a los contenidos que se abordarán en el plan de igualdad y a sus materias de intervención.

CAPÍTULO 3. LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos de un plan de igualdad nos indican el fin último del mismo, lo que se persigue conseguir con él. Cada objetivo constituye un elemento fundamental y esencial para asegurar la calidad de un plan de igualdad. Para valorar si los objetivos son óptimos es inevitable preguntarse:

- ¿Está claramente definido el propósito a alcanzar?
- ¿Es posible lograrlo en el tiempo establecido?
- Su progreso ¿puede ser medido, usando uno o más indicadores?

Cuando se deciden las necesidades a abordar, ya se ha empezado a determinar cuáles son los objetivos del plan. Éstos deben ser claros, concretos, alcanzables y, en la medida de lo posible, medibles.

Los objetivos se pueden clasificar como **generales** y **específicos**.

Gráfico 11. Tipología de objetivos del plan de igualdad



El **objetivo general del plan de igualdad** será el resultado último que se pretende conseguir y para el que se está elaborando el plan. Puede haber uno o varios objetivos generales, en función de cuáles sean las necesidades de cada organización.

Ejemplos de objetivos generales:

- Asegurar que la plantilla de la empresa tenga las mismas oportunidades y acceda a los mismos beneficios para desarrollar su potencial profesional y con eso mejorar la rentabilidad y productividad de la empresa.
- Optimizar la gestión de los recursos humanos asegurando la igualdad entre mujeres y hombres y, de esta manera, facilitar, apoyar y reforzar la actividad empresarial.

- Corregir los desequilibrios existentes en las oportunidades de mujeres y hombres de la plantilla y evitar así, que éstos afecten negativamente a los objetivos generales de la empresa.

Los objetivos específicos del plan de igualdad constituyen los compromisos, concretos y progresivos, para proporcionar soluciones ante situaciones detectadas en el diagnóstico en la empresa y además deben estar en consonancia con las prioridades y los recursos disponibles de forma que:

- Sean coherentes con el objetivo general.
- Se adecuen a la situación diagnosticada, la estructura y las características de la empresa (consenso sobre prioridades y aplicación de recursos disponibles).
- Persigan el mantenimiento de las fortalezas detectadas en la gestión de la empresa, conservando los valores de los indicadores detectados en el diagnóstico de la propia empresa.
- Respondan a los problemas o puntos de mejora, para elevar los valores de los indicadores detectados en el diagnóstico de la propia empresa en materia de igualdad.
- Sean ambiciosos y al mismo tiempo, claros y comprensibles para generar actuaciones, que sean concretas, sistemáticas y constatables o medibles (cuantitativa o cualitativamente).
- Incluyan el resultado a conseguir. Es decir, que indiquen quiénes son las personas beneficiarias, cuánto sería deseable alcanzar, en qué periodo debe alcanzarse el objetivo.

Es importante lograr que los objetivos específicos se adapten a los resultados obtenidos en el diagnóstico y formulados de tal manera que sean comprensibles alcanzables.

Ejemplos de objetivos específicos para el plan de igualdad

MATERIAS DE INTERVENCIÓN	EJEMPLOS DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE UN PLAN DE IGUALDAD
Igualdad en la captación, selección y contratación	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
	Ampliar y variar los métodos de reclutamiento utilizando una red más amplia para identificar a mujeres candidatas para el puesto de trabajo.
	Establecer objetivos cuantificables: número de contrataciones y tasa de abandonos entre mujeres y hombres, de forma que se puedan identificar problemas que necesiten atención.
	Firmar el Acuerdo "CV Anónimo" con el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad.
	Revisar el 100% de los formularios de definición de los puestos de trabajo y de los procesos de selección para subsanar tratamientos sexistas en los próximos 3 años.
	Introducir, siempre que el número de recursos humanos lo permita, una comisión mixta (mujeres y hombres) en los procesos de selección que se realicen.
	Publicar, en todo proceso de selección, los criterios de valoración fomentando la transparencia y la imparcialidad.
	Revisar y corregir los anuncios de puestos vacantes evitando que indiquen el sexo de la persona candidata.
Igualdad en el reconocimiento profesional y la promoción	Establecer en las bases de las promociones internas que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado.
	Desarrollar programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.
	Firmar el Acuerdo "Más mujeres, mejores empresas" con el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad.
	Aumentar, al final del periodo de ejecución del plan, el 50% de la presencia de las mujeres en los órganos de decisión donde no estén representadas facilitando su posibilidad de acceso a todos los niveles.

MATERIAS DE INTERVENCIÓN	EJEMPLOS DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE UN PLAN DE IGUALDAD
	<p>Fomentar que tanto hombres como mujeres de la empresa tenga información de condiciones sobre puestos vacantes de promoción.</p> <p>Velar y equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.</p> <p>Subsanar las concentraciones de mujeres o de hombres en determinados puestos o departamentos en el periodo de vigencia del plan.</p> <p>Introducir medidas que aseguren que la valoración objetiva del puesto de trabajo se decide en base a criterios objetivos como los resultados obtenidos.</p>
Igualdad en la formación	<p>Poner en marcha “<i>focus groups</i> formativos”: sesiones de discusión para el descubrimiento y resolución de problemas, compuestas por mujeres y hombres, de las que suelen extraerse prácticas que ayuden al desarrollo de las mujeres en la empresa.</p> <p>Garantizar que la detección de necesidades de formación se hace sobre la plantilla tanto hombres como mujeres.</p> <p>Programar a partir de la entrada en vigencia del plan, cursos de formación en horarios o modalidades (presencial u <i>online</i>) asegurando su compatibilidad con la vida familiar y personal.</p>
Igualdad en la política retributiva	<p>Garantizar el principio de igualdad retributiva de forma que no genere discriminación, revisando los criterios retributivos de los puestos de trabajo.</p> <p>Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, desagregando información por diversos criterios (categoría, antigüedad, edad, departamento), para ello se utilizarán las herramientas facilitadas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades "Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género", "Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género".</p>
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y	<p>Explorar distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral para favorecer el ajuste entre los tiempos de vida profesional y de vida familiar y personal y aplicarlas (flexibilidad en la entrada y la salida, ausencias recuperables cada mes, acumulación de horas de trabajo por banco de horas libres,...).</p>

MATERIAS DE INTERVENCIÓN	EJEMPLOS DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE UN PLAN DE IGUALDAD
personal	Elaborar un catálogo de permisos y excedencias en materia de conciliación a los que se puede acoger la plantilla y comunicarlo (mediante escrito y en la intranet).
Prevención del acoso sexual y discriminación por razón de sexo	<p>Fomentar la responsabilidad del total de la plantilla para asegurar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo y respetuoso con los derechos de quienes lo integran (campañas, folletos, comunicaciones informativas).</p> <p>Crear y publicar un código de conducta en el que se definan comportamientos considerados acoso sexual o acoso por razón de sexo y designar a interlocutoras a quien acudir en los casos de acoso y abrir un buzón de quejas comunicado a la plantilla.</p> <p>Eliminar todos aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a la plantilla</p>
Comunicación interna y sensibilización	<p>Recoger los principios de Igualdad de Género y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Manual de Políticas de Personal de la entidad que está a disposición de la plantilla en la intranet.</p> <p>Utilizar todos los canales de comunicación posibles de tal manera que la información llegue a la plantilla.</p>
Seguridad y salud laboral y equipamientos	<p>Incorporar la perspectiva de género en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral.</p> <p>Fortalecer el enfoque de género en las políticas y prácticas de salud laboral.</p> <p>Formar en igualdad y salud laboral a las personas responsables de prevención de riesgos en la empresa.</p> <p>Establecer rotación en los distintos puestos de trabajo y líneas de producción en fábrica.</p>
Perspectiva de género en servicios, productos y prestaciones comerciales y comunicación externa	<p>Incorporar el principio de igualdad como un valor de la compañía publicado en la página web y en el folleto de presentación corporativa, así como en la memoria de RSC publicada anualmente.</p> <p>Revisar la publicidad de la empresa y evitar imágenes estereotipadas en los carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de la empresa.</p> <p>Orientar los productos y servicios al cliente, considerando que mujeres y hombres tienen unas necesidades diferentes y se llega a ellos de forma diversa.</p>

MATERIAS DE INTERVENCIÓN	EJEMPLOS DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE UN PLAN DE IGUALDAD
Prevención y actuación ante la violencia de género	Promover la sensibilización en materia de violencia de género entre los miembros de la plantilla, participando en campañas o realizando acciones específicas el 25 de noviembre de cada año.
	Firmar el Acuerdo " Empresas por una sociedad libre de violencia de género " con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad) para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad.
	Firmar el protocolo de adhesión a la iniciativa " Empresas por una sociedad libre de violencia de género " de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ⁷ .
	Garantizar la aplicación de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.

CAPÍTULO 4. LAS MATERIAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

⁷ Protocolo de adhesión a la iniciativa "**Empresas por una sociedad libre de violencia de género**" de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Consultar la web: [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=2687&IDTIPO=240&RASTRO=c2689\\$m51621,51620](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=2687&IDTIPO=240&RASTRO=c2689$m51621,51620)

El 19 de abril de 2018, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia –CARM- se sumó a esta iniciativa, a través de la firma de un protocolo general con el Estado. Su objetivo es promover, en el ámbito de la Comunidad Autónoma, la sensibilización social contra la violencia de género y la inserción laboral de mujeres que han sufrido esa violencia, implicando a las empresas que ejerzan su actividad en su territorio.

La adhesión de las empresas se formalizará mediante la firma de un Protocolo con la CARM, en una de estas dos modalidades:

- Protocolo tipo *Sensibilización* (realizando acciones como difusión de campañas en esta materia, colocando carteles, repartiendo material, transmitiendo a través de sus canales de comunicación información de interés, etc).
- Protocolo tipo *Sensibilización + Inserción* (además de lo anterior, promoviendo la contratación de mujeres víctimas de violencia de género en su empresa).

El Protocolo que se firme con la CARM será flexible, abierto y dinámico, pudiendo implantarse en su totalidad o en parte.

La colaboración se concretará de mutuo acuerdo entre las partes.

El Protocolo no conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación.

La CARM dará visibilidad a las empresas adheridas, así como a las acciones que realicen en el marco de esta iniciativa, en el portal institucional "Igualdadyviolenciadegenero.carm.es", dependiente de la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades.

Todas las empresas entrarán a formar parte de la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género que existe a nivel nacional y podrán utilizar el logo oficial de la iniciativa. Además, una de las obligaciones derivadas de la obtención del "Distintivo de Igualdad en la Región de Murcia", regulado en el Decreto nº 152/2018 (art. 11, apartado d), es adherirse a esta iniciativa.

Con posterioridad a la formulación de los objetivos hay que decidir sobre **qué materias se va a intervenir y con qué acciones** se lograrán los objetivos. Varias acciones pueden ser necesarias para lograr un único objetivo. Éstas responderán a varias estrategias: específicas para mujeres (**correctoras o acciones positivas**) o bien **específicas de igualdad**.

- **Acciones positivas o correctoras:** aquellas que se centran exclusivamente en las mujeres mientras se resuelva la desigualdad o la discriminación (estrategias temporales mientras la situación de partida de mujeres y hombres no sea equilibrada, habrá que proponerse incrementar la participación del grupo menos representado).
- **Acciones específicas de igualdad,** aquellas dirigidas a reducir la brecha de género y a avanzar en el equilibrio, así como a integrar el principio de igualdad en la política y la práctica de gestión de la empresa. Éstas se diseñan como estrategia de mainstreaming (estrategias permanentes de promoción de la igualdad).

Un plan de igualdad combinará ambas estrategias de actuaciones, respondiendo a la estrategia dual. Éstas deben ser capaces de responder a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres. En la medida en que las realidades son distintas, es probable que las demandas también lo sean.

La coherencia entre objetivos y acciones debe estar garantizada en el plan de igualdad, por lo que será necesaria una descripción detallada de las mismas. Así, cada una de las acciones se concretará atendiendo a los siguientes elementos:

- Nombre de la acción.
- Materia de intervención
- Objetivos específicos que persigue.
- Descripción detallada de la acción.
- Personas destinatarias a las que se dirige.
- Departamentos a los que afecta.
- Cronograma para su puesta en marcha.
- Quién ejecuta o es responsable de la acción.
- Presupuesto asociado.
- Indicadores de seguimiento de la acción en función del objetivo: Indicador(es) sobre el(los) que incide, valor actual y valor objetivo (indicar plazo).

CAPÍTULO 5. LA ASIGNACIÓN DE RESPONSABLES DE LAS ACCIONES (GESTIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN)

El diseño del plan requiere identificar las áreas o departamentos de la empresa que se verán afectados y asignar a una persona responsable en función de la naturaleza y el contenido de la acción. Al igual que en la elaboración del diagnóstico sobre la igualdad en la empresa, es primordial que todas las personas de la empresa (en mayor o menor medida) participen tanto en el diseño como en el posterior impulso y realización del plan de igualdad.

Los perfiles de las personas participantes en el plan, así como sus tareas quedan reflejados en el siguiente gráfico.

Gráfico 12. Perfiles de personas vinculadas a la gestión, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Alta dirección	<ul style="list-style-type: none"> •Adquiere el compromiso de realizar el plan de Igualdad e informa a toda la empresa sobre el mismo.
Equipo directivo y personas responsables del departamento de RRHH	<ul style="list-style-type: none"> •Apoyan el diseño, puesta en marcha, ejecución y seguimiento del plan.
Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> •Impulsa el diseño, puesta en marcha y desarrollo del plan y realiza el seguimiento y evaluación del mismo. •Informa del plan y del proceso de implantación a la plantilla.
Resto de equipo directivo (mandos intermedios)	<ul style="list-style-type: none"> •Se responsabiliza de las acciones correspondientes a su área o departamento y colabora en el seguimiento y la evaluación del plan.
Plantilla	<ul style="list-style-type: none"> •Recibe información sobre todo el proceso, los objetivos y contenidos del plan. •Participa en las acciones y seguimiento del mismo.
Representación sindical	<ul style="list-style-type: none"> •Recibe información de la Comisión de Igualdad sobre el proceso, informa del proceso a la plantilla y colabora en el diseño del plan. •Facilita el desarrollo, seguimiento y evaluación del plan.

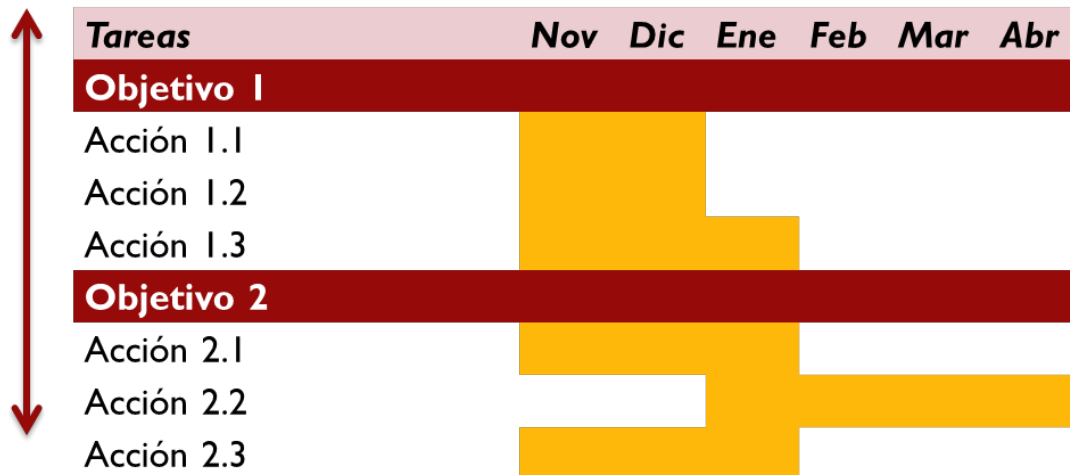
CAPÍTULO 6. EL CALENDARIO O CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad debe tener **un periodo de vigencia que establecerá los límites temporales de la ejecución (inicio y finalización)**. No hay una regla única a seguir, no obstante, un plan debería tener una vigencia de entre dos y cuatro años. El periodo se establece en función de las prioridades, aunque la razón fundamental es garantizar un compromiso de continuidad, percibido y compartido por la plantilla de la empresa.

El **marco temporal de un plan o periodo de vigencia de un plan debe concretarse en un cronograma que marque el tiempo, así como la secuencia de las actuaciones**. En algunos casos, el tiempo de realización de las distintas acciones puede ir en paralelo y en otras la finalización de una condiciona el inicio de otra. Para ello habrá que hacer una planificación de lo que ocurrirá en este periodo.

Planificar la actividad y operativa del plan requiere sistematizar las acciones, organizando en fases cada conjunto de tareas y subtareas. En la planificación es necesario contemplar el tiempo de dedicación que exigirá cada una de ellas, los recursos a asignar y si existen vínculos entre dos o más tareas. Es decir, será necesario determinar si las acciones y tareas pueden desarrollarse de manera simultánea, si para iniciar una, otra debe estar finalizada, etc.

Gráfico 13. Modelo de temporalización de acciones del plan en un diagrama de Gantt



A la hora de fijar los tiempos de dedicación, los recursos y la duración, es aconsejable tener en cuenta las posibilidades temporales realistas y proponer un calendario que luego pueda ser cumplido. En este sentido, hay que considerar también los imprevistos que pueden suceder y que tienen incidencia en los tiempos de ejecución. Por ello es preferible calcular aproximadamente un 10% más de tiempo de lo que se va a necesitar a priori.

CAPÍTULO 7. LOS RECURSOS DISPONIBLES PARA EL PLAN DE IGUALDAD

El plan debe ser factible y viable, y no un documento de buena voluntad o buenas intenciones por parte de la dirección. Para que sea así, es indispensable **garantizar los recursos de los que se dispondrá para la ejecución.**

La verificación de la factibilidad es un ejercicio paralelo, tanto a la toma de decisiones sobre prioridades como al diseño de objetivos. Así, para seleccionar prioridades y fijar los objetivos, se han de prever:

- **Recursos humanos disponibles:** integrantes de la comisión de igualdad y personas colaboradoras y posibles ejecutoras de acciones concretas.
- **Recursos materiales y metodologías de trabajo** que se pondrán a disposición del desarrollo del plan.

CAPÍTULO 8. EL PRESUPUESTO

El **presupuesto** se elabora con base a lo establecido en el plan de trabajo y supone comprometer recursos económicos para el cumplimiento del plan (presupuesto general y específico de cada acción), atendiendo a los recursos disponibles según los presupuestos de la empresa.

El coste de un plan de igualdad implica calcular todos los recursos financieros, en términos de costes, aplicables a aquellas acciones donde serán indispensables y que se obtendrán de un presupuesto dispuesto por la empresa para tal efecto (alguno de los objetivos a plantear supondrá una aportación financiera por parte de la empresa, otros aun teniendo un gran impacto, es posible que no impliquen un coste significativo más que el derivado de los recursos humanos asignados).

Como aplicación financiera será necesaria la imputación **de cargas horarias de los recursos internos**, estimación de los costes de servicios externos y de cualquier gasto a realizar para cada una de las actuaciones del plan de igualdad, incluidas las posibles inversiones (en equipamiento, por ejemplo).

Es importante **contar con un patrón presupuestario que defina claramente costes/hora** del personal directivo, técnico y administrativo que va a participar y que orienten sobre lo que deberá ser imputado a la ejecución del plan de igualdad. **La asignación de costes a cada actividad** podría agruparse conforme a las categorías siguientes:

- Personal interno de la organización.
- Gastos generales.
- Materiales.
- Equipos.
- Servicios externos realizados por terceros (asesoría/consultoría en igualdad).

CAPÍTULO 9. EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

En este apartado se describirá el sistema de seguimiento y evaluación y se hará referencia a los indicadores de medición así como las herramientas para medir la eficacia del plan. La comisión de igualdad será, en coordinación con el departamento de RRHH y la dirección (y según intereses de la empresa, junto con los servicios de una asesoría externa), la encargada del seguimiento periódico y la evaluación anual del plan de igualdad **-Ver apartado 3.8. "Seguimiento, evaluación y actualización del plan de igualdad en la empresa"** de este Manual.

3.6.4 EJEMPLOS DE ACCIONES A INCLUIR EN UN PLAN DE IGUALDAD

Las acciones del plan se dispondrán en coherencia con las prioridades y objetivos determinados tras el diagnóstico y la toma de decisiones consensuada en la empresa.

La variedad de ellas es enorme y la inclusión de las mismas en un plan dependerán siempre de cada empresa. No obstante y a modo de guía inspiradora, a continuación se presentan algunos ejemplos que han sido clasificados de acuerdo a las materias de intervención de un plan de igualdad:

POSIBLES ACCIONES QUE INTEGRARÁN UN PLAN SEGÚN MATERIAS DE INTERVENCIÓN	
IGUALDAD EN LA CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar medidas que faciliten la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el reclutamiento tanto de hombres como de mujeres en los procesos de selección: <ul style="list-style-type: none"> ○ uso de canales de comunicación que lleguen a mujeres y hombres por igual, ○ incorporación de CV de mujeres y hombres en la base de datos de la empresa, ○ realización de acciones que posibiliten la experiencia profesional de mujeres y hombres para una posterior contratación: convenios con universidades, becas,... ● Determinar cuotas de acceso para el sexo menos representado (contratos laborales) a igual preparación. ● Fijar topes a la contratación precaria (contratación a tiempo parcial, temporal, planes de promoción de empleo, etc.). ● Contratar mujeres u hombres en áreas o departamentos y grupos profesionales y niveles jerárquicos con menor presencia femenina o menor presencia masculina.
IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Disponer cuotas de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en los que están infrarrepresentados (libre disposición y personal eventual).
IGUALDAD EN EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y LA PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer criterios de promoción en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. ● Identificar obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional. ● Desarrollar planes de carrera en la misma medida para hombres que para mujeres.

POSIBLES ACCIONES QUE INTEGRARÁN UN PLAN SEGÚN MATERIAS DE INTERVENCIÓN	
<p>IGUALDAD EN LA FORMACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiar necesidades formativas del grupo menos representado y asegurar que participen en mayor medida. • Disponer cuotas de participación de mujeres y hombres en cursos de materias en las que están subrepresentadas. • Asegurar la formación de actualización y reciclaje para mujeres que se incorporan al mercado laboral tras un tiempo dedicado al cuidado de hijos/as y familiares (cursos on-line, formación en horario de trabajo, previsión de servicio de guardería,...) • Asegurar la información y realización de los cursos a personas de baja por maternidad, paternidad, excedencias familiares,...
<p>IGUALDAD EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer en las RPTs y en los catálogos de puestos de trabajo el mismo valor a puestos de igual categoría, indistintamente de si están ocupados por hombres o mujeres (retribuciones complementarias, complementos dinerarios, complementos en especie). • Incluir a las mujeres en las retribuciones no fijas ni periódicas (productividades). • Analizar comparativamente las retribuciones teniendo en cuenta además aspectos como las retribuciones en especie (teléfono móvil, coche...), las dietas,... • Revisar la política salarial desde un enfoque de género: complementos, incentivos, beneficios sociales,...
<p>ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar a los hombres para que hagan uso de los permisos familiares (aumento de la duración, beneficios en cuanto al período del disfrute de vacaciones,...). • Incorporar garantías en la promoción para las personas que se hayan acogido a los permisos relativos a la conciliación (que se valore ese tiempo como trabajo efectivo en los concursos de promoción, provisión,...) • Fomentar el uso del permiso de maternidad (derivado) por parte de los hombres y del permiso de paternidad. • Contemplar la creación de guarderías en los centros de trabajo o, en su defecto, complementos económicos compensatorios. • Dotar de especial atención a las familias monoparentales (prioridad para período de disfrute de vacaciones, para acceder a anticipos económicos,...). • Posibilitar la flexibilidad horaria para atender las necesidades de conciliación.

POSIBLES ACCIONES QUE INTEGRARÁN UN PLAN SEGÚN MATERIAS DE INTERVENCIÓN	
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> • Proveer a las mujeres embarazadas ropa adecuada. • No marcar distinción por sexo en la ropa de trabajo y permitir la elección voluntaria de la que resulte más cómoda.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de una Comisión formada por representantes de la empresa y de plantilla para realizar la evaluación de riesgos, tanto físicos como psíquicos, y diseñar planes de prevención con perspectiva de género, incluyendo medidas para prevenir el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y medidas de apoyo para las mujeres víctimas de violencia de género.
COMUNICACIÓN INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación del lenguaje no sexista en los contenidos de la intranet. • Elaboración y edición de un Manual de estilo facilitado al personal. • Elaboración de un tríptico de difusión -pdf y papel- de las actuaciones del plan de igualdad, que será distribuido entre la plantilla vía mail y en papel.
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SERVICIOS, PRODUCTOS Y PRESTACIONES COMERCIALES Y COMUNICACIÓN EXTERNA	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de una encuesta entre los y las clientes habituales de los productos de la empresa para detectar intereses específicos de mujeres y hombres para orientar la nueva gama de productos de la empresa de manera más ajustada a las necesidades particulares de mujeres y hombres.

3.6.5 APROBACIÓN DEL PLAN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN Y SU DIFUSIÓN

La aprobación del plan de igualdad por la dirección, el equipo directivo y su consenso con la RLT y/o la representación de la plantilla es la primera garantía de apropiación del mismo por la empresa. Esta aprobación formal es básica para la posterior ejecución y continuidad en la misma más allá del periodo de ejecución previsto para el plan.

- Incentivar a los hombres para que hagan uso de los permisos familiares (aumento de la duración, beneficios en cuanto al período del disfrute de vacaciones,...).
- Incorporar garantías en la promoción para las personas que se hayan acogido a los permisos relativos a la conciliación (que se valore ese tiempo como trabajo efectivo en los concursos de promoción, provisión,...)
- Fomentar el uso del permiso de maternidad (derivado) por parte de los hombres y del permiso de paternidad.

- Contemplar la creación de guarderías en los centros de trabajo o, en su defecto, complementos económicos compensatorios.
- Dotar de especial atención a las familias monoparentales (prioridad para período de disfrute de vacaciones, para acceder a anticipos económicos,...).
- Posibilitar la flexibilidad horaria para atender las necesidades de conciliación.

La difusión del plan además de servir para universalizar el conocimiento de las materias de intervención y las actuaciones en él contenidas, también debe tener como objetivo la sensibilización sobre la discriminación de género y la necesidad de eliminarla para conseguir la equiparación entre mujeres y hombres, de manera tal que ésta fuera asumida por la plantilla como un tema de interés general.

3.7 Fase 7: Desarrollo del plan de igualdad en la empresa

La puesta en marcha y ejecución de un plan de igualdad supone superar diversas etapas para llevar a cabo las acciones previstas en la planificación y en el plazo marcado para alcanzar los objetivos acompañándolas de un correcto seguimiento de las actuaciones.

Para alcanzar los objetivos de un plan de igualdad es imprescindible garantizar que:

- el equipo directivo se implique en su realización gracias a su voluntad de ejecutar el plan y apoyarlo;
- la comisión de igualdad ejecute las tareas encomendadas e intensifique su papel de coordinación con representación, tanto de la dirección como de la plantilla;
- la asignación de personas y responsabilidades se lleve a cabo según lo previsto;
- la información respecto a los avances y dificultades del mismo sea permanente y dirigida a todo el personal, habilitando canales oportunos (reuniones, boletines, tableros de anuncios) para llegar a la plantilla;
- las acciones a llevar a cabo, los recursos humanos y materiales queden bien explicitados en una planificación, lo que permitirá mantener la transparencia del proceso y que cada responsable sepa con claridad lo que debe hacer;
- el seguimiento de las acciones se realice implicando a todas las personas responsables del plan y se utilice esta información para la evaluación final del mismo;
- el plan sea lo suficientemente flexible y adaptable a las nuevas necesidades y demandas detectadas en la plantilla. Se garantizará que la aplicación de modificaciones que surjan del seguimiento sea factible y se realice con inmediatez;
- una asesoría especializada en igualdad sea contratada, si el plan de igualdad lo requiere y si existe presupuesto para ello.

Las etapas a seguir en la ejecución del plan se indican en el siguiente gráfico.

Gráfico 14. Etapas de la ejecución de un plan de igualdad



A continuación se detallan las etapas.

3.7.1 INICIO DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad comienza con la información a la plantilla acerca de cómo se utiliza y se accede a los beneficios de las acciones adoptadas en el plan de igualdad.

La información a transmitir en este primer momento debe contestar a las siguientes preguntas: ¿Qué? ¿Quién? ¿Cómo? ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Cuándo?

3.7.2 PLANIFICACIÓN DEL PROCESO A EJECUTAR SIGUIENDO EL PLAN DE IGUALDAD

Antes de iniciar el plan de igualdad, es preciso dedicar tiempo a desglosar las acciones en tareas. Esta tarea de planificación ayudará a dimensionar los tiempos de dedicación, las técnicas y los recursos que se aplicarán y movilizarán.

La planificación requiere definir:

- Acciones, tareas y responsabilidades.
- Organización del plan de igualdad.
- Mecanismos y programas de comunicación interna y externa.
- Estimación de costes y presupuestos aplicados.
- Detección de posibles riesgos o incidencias.
- Procedimientos de control de cambios.

La planificación conlleva la materialización de las estrategias a seguir en la ejecución, para lo que habrá que preguntarse:

- ¿Cómo se realizará cada acción y sus tareas correspondientes? ¿quién se encargará y cómo? (técnicas para realizar cada acción y definición del equipo de trabajo junto a sus tareas).

- ¿Cómo se sabrá la calidad del resultado de cada acción? (sistemas de seguimiento y evaluación) y ¿qué datos se recogerán en cada acción?
- ¿Qué instrumentos se utilizarán para recoger los datos?
- ¿Cuándo empieza y termina cada acción?
- ¿Qué recursos se van a utilizar en cada acción y sus tareas correspondientes?
- ¿Qué presupuesto se va a aplicar a cada acción?

3.7.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN COMO ACTIVIDAD CONTINUA A LA EJECUCIÓN DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación son imprescindibles para garantizar la correcta ejecución del plan de igualdad. Los tipos de seguimiento que se pueden llevar a cabo son:

- **Seguimiento o control de la ejecución**, donde se observan los avances realizados comparándolos siempre con la formulación inicial del plan de igualdad. Nos permitirá verificar el grado de cumplimiento y conocer si es necesario cambiar algo de lo planificado.
- **Seguimiento o control de los recursos económicos y humanos**, mediante el que se revisan los flujos de recursos humanos y las asignaciones financieras previstas, así como la eficacia en su ejecución.
- **Seguimiento o control de los logros alcanzados** (evaluación continua), donde se observan los resultados que se van obteniendo y las dificultades encontradas.

El seguimiento y la evaluación tienen suficiente entidad como para dedicarle un apartado específico en este Manual (**Ver apartado 3.8. “Seguimiento, evaluación y actualización del plan de igualdad en la empresa”**).

3.7.4 LA GESTIÓN DEL PLAN. UNA ACTIVIDAD TRANSVERSAL EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Con la ejecución de un plan de igualdad se persigue satisfacer a todas las partes interesadas alcanzando los objetivos programados, para lo cual se requiere de una adecuada gestión de las siguientes acciones:

- El desarrollo de un plan de igualdad y sus acciones/tareas, que cumpla con lo esperado y sea satisfactorio para todas las personas implicadas, en el tiempo de ejecución previsto (planificación, dirección, organización, coordinación).
- La comunicación y la información interna y externa generada por y para el plan de igualdad.

- El seguimiento de las acciones y el control de la aplicación de recursos humanos y materiales previstos para la correcta ejecución del plan de igualdad (seguimiento, evaluación y control).
- La prevención de posibles riesgos, dificultades y errores.

3.7.5 LA COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN, ACTIVIDADES CONTINUAS EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Es esencial ofrecer a la plantilla, desde la puesta en marcha del plan y de forma transversal, una **información detallada** y precisa acerca del plan de igualdad y de cómo beneficiarse de las acciones. El objetivo es lograr un acceso universal y un uso correcto de las acciones y medidas del plan.

En este sentido, una vez aprobado el plan, se definirá **una estrategia de comunicación** que preste atención a:

A) La presentación del plan o comunicación pública que cuente con los siguientes objetivos:

- Formalizar el inicio del plan de igualdad ante la plantilla.
- Permitir la identificación del plan de igualdad por parte de las personas involucradas.
- Poner a disposición de la plantilla, la información general del plan de igualdad.
- Aportar visibilidad a la labor, en materia de gestión de recursos humanos, que la empresa está realizando para contribuir a la igualdad de mujeres y hombres.

La información básica a transmitir sobre el plan de igualdad debe responder a las siguientes cuestiones:

- ¿Cuáles son las prioridades de la empresa?
- ¿Qué recursos (materiales, humanos y financieros) están disponibles?
- ¿Cuánto tiempo durará la ejecución del plan?
- ¿Para qué fines se lleva a cabo el plan?
- ¿Qué será necesario para conseguir los objetivos?
- ¿Quién está implicado en la gestión, ejecución, seguimiento y evaluación del plan?
- ¿Cuándo se realizará cada tarea?
- ¿Cuánto costará?
- ¿Cómo se controlará y evaluará?

B) El flujo permanente de comunicación sobre los avances de la ejecución del plan que permita:

- Generar información sobre la ejecución y utilizar las herramientas y canales adecuados para llegar a la plantilla.
- Escuchar las valoraciones y percepciones de la plantilla sobre el proceso.
- Elaborar informes periódicos y distribuirlos entre las personas implicadas.
- Informar de los avances realizados y recoger valoraciones y propuestas de mejora.
- Adaptar el plan a las necesidades emergentes.

Algunas herramientas de comunicación son:

- **Reuniones:** Para mejorar la comunicación debe haber un orden del día claro, propuestas facilitadas por adelantado, buena moderación, capacidad de síntesis para centrarse en los puntos fundamentales, fomento de las intervenciones, registro de decisiones y resultados en las actas y circulación de las actas entre las partes.
- **Canales de comunicación:** El correo electrónico es un medio de comunicación básico por su rapidez, economía y facilidad de archivo. Además se puede recurrir al correo postal, el teléfono, circulares, boletín de empresa, tablón de anuncios, intranet, etc.
- **Distribución de documentos:** Usar listas de distribución y casillas de verificación para asegurar el correcto envío de documentos a todas las personas que corresponda. La comisión de igualdad como coordinadora del plan de igualdad debe estar en el centro de los procesos comunicativos del mismo para supervisar la circulación de la información.
- **Imagen o logo:** Es interesante disponer de una imagen de referencia para la identificación de documentos.

3.7.6 LAS POSIBLES INCIDENCIAS QUE PUEDEN SUPONER RIESGO LA EJECUCIÓN CON ÉXITO DEL PLAN DE IGUALDAD

Un plan de igualdad es programado con la intención de alcanzar los objetivos según lo previsto, no obstante durante su ejecución pueden **aparecer incidencias que impidan la buena marcha de las acciones y que hay que superar**. Anticiparse a ellas es una tarea fundamental para evitar su aparición o para tener pensadas las soluciones más convenientes que minimicen los efectos, si éstos apareciesen.

Para identificar los riesgos es útil preguntarse, incluso antes de la ejecución:

- ¿Qué puede ir mal en este plan?
- ¿Qué daños se pueden provocar tanto al plan como a sus avances?
- ¿Qué puedo hacer para evitarlo?

FÓRMULAS PARA SOLUCIONAR POSIBLES INCIDENCIAS

Cuando llegue el momento de enfrentarse a los problemas, habrá que reconsiderar lo planificado y para ello es imprescindible ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios. Por esta razón, la flexibilidad en la ejecución de las actuaciones -sobre todo al principio- es una condición a considerar.

En la siguiente tabla se presentan ejemplos de incidencias que se pueden prever (así como el modo de resolverlos). Las soluciones que aquí se formulan son muy generales y se pueden extrapolar a casi cualquier plan de igualdad.

POSIBLE INCIDENCIA	FÓRMULAS PARA SOLUCIONAR INCIDENCIAS
Incursión en mayores gastos y costes añadidos	El aumento en el coste de partidas (que depende del mercado y es ajeno a la empresa) puede incrementar la totalidad del presupuesto. Habrá que intentar reducir gastos de otras partidas del presupuesto, sin que ello redunde en la reducción en el tiempo de dedicación ni en la calidad del trabajo del personal. Así, a la hora de planificar el presupuesto es preferible dejar un margen del presupuesto para posibles desviaciones o situaciones no previstas.

POSIBLE INCIDENCIA	FÓRMULAS PARA SOLUCIONAR INCIDENCIAS
<p>Recortes en el presupuesto asignado por la dirección en la ejecución del plan</p>	<p>Cuando se plantee esta situación, habrá que considerar la posibilidad de reducir alguna partida disminuyendo el volumen de actividades programadas. Por otro lado, hay que ser prudentes y valorar las posibilidades ya que al disminuir el volumen de algunas de las acciones también suelen hacerlo los beneficios que de ellas se pudieran derivar e incidir negativamente en las expectativas promovidas.</p>
<p>La formación del personal responsable de la ejecución de los proyectos no es la adecuada</p>	<p>Conviene que en las primeras etapas, las personas responsables de coordinar y ejecutar las distintas acciones, reciban apoyo y formación específica de expertos/as en temas de género, planes de igualdad y sostenibilidad. Se pueden organizar cursos y/o un sistema flexible de consultoría para solucionar dudas que surjan sobre la marcha de este plan. Este apoyo tiene como fin reforzar la sensibilización y toma de conciencia sobre la necesidad de la igualdad, así como generar nuevas habilidades para desenvolverse adecuadamente en las tareas que se les asignen.</p>
<p>Opiniones diferentes en contextos de trabajo también diferentes</p>	<p>La comisión de igualdad, con el apoyo de la dirección, tiene la responsabilidad de solventar las diferencias de opinión que aparezcan con respecto a cualquier aspecto del plan. Hay que tener en cuenta que en los planes que cuenten con la participación de un número significativo de personas, va a ser necesaria una interlocución frecuente y fluida y un intercambio de opinión abierto para evitar, en la medida de lo posible los roces, malentendidos o diferencia de opiniones y valoraciones.</p>

3.8 Fases 8: Seguimiento, evaluación y actualización del plan de igualdad en la empresa

Los planes de igualdad incluirán, no sólo el diagnóstico con información específica sobre la situación de la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, sino también con la descripción de **un sistema de seguimiento y evaluación** para medir el grado de cumplimiento de sus objetivos. Realizar el seguimiento y evaluar los resultados e impactos de un plan de igualdad son requisitos imprescindibles, aunque no son tareas fáciles.

A continuación se enuncian los criterios considerados de importancia en cualquier **sistema de seguimiento o evaluación**:

- Cada objetivo ha de ser medible y, tanto las materias de intervención como las acciones, pueden ser la base para fijar indicadores de resultado realistas y asequibles para las líneas de acción propias a aplicar.
- Los indicadores deberían dar cuenta de los efectos del plan sobre las personas destinatarias, también de los cambios producidos en el interior de la empresa y del posible impacto en la sociedad en su conjunto.

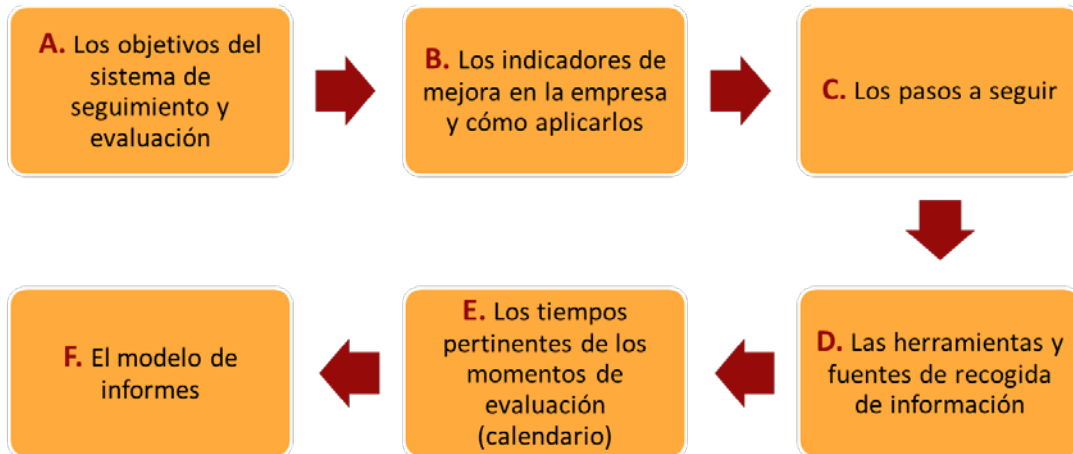
3.8.1 EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** (observación continua de los avances del plan) y la **evaluación** (proceso de valoración realizado al finalizar un periodo concreto) son procesos complementarios.

- El **seguimiento** supone la reflexión y el análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas, con el fin de proponer soluciones.
- La **evaluación** tiene como finalidad recoger los resultados del seguimiento, valorar el grado de eficacia y eficiencia en la obtención de los resultados perseguidos en un momento concreto de la ejecución (**intermedia o final**), así como la adecuación de las acciones realizadas hasta el momento y su contribución a la consecución de los objetivos propuestos. Es un proceso para obtener y analizar la información significativa sobre la que apoyar los juicios de valor sobre un objeto, un fenómeno o un proceso, como soporte para una eventual decisión sobre el mismo.

A la hora de diseñar un plan de igualdad, el sistema de seguimiento y evaluación debe quedar explicado con los siguientes contenidos:

Gráfico 15. Contenidos que caracterizan el sistema de seguimiento y evaluación de un plan de igualdad



A) OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

Los objetivos perseguidos para el sistema de seguimiento y evaluación serán los siguientes:

- Observar y dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos y los resultados propuestos.
- Medir el nivel de corrección de desigualdades en la empresa detectadas en el diagnóstico y para las que se diseñó el plan.
- Valorar el nivel de desarrollo del plan (resultados, acciones realizadas, dificultades, soluciones y cambios realizados).
- Detectar y evaluar los cambios producidos en la empresa para una mejora en la igualdad entre mujeres y hombres.
- Medir la calidad de las acciones realizadas y el grado de satisfacción.
- Evaluar los impactos y efectos positivos y negativos de las acciones emprendidas.
- Consultar al personal para determinar qué prácticas instauradas son efectivas y qué ajustes deben hacerse.
- Hacer el seguimiento del personal para determinar su nivel de satisfacción con las nuevas prácticas y medir el éxito del programa.

B) INDICADORES DE MEJORA EN LA EMPRESA

La palabra indicador proviene del latín *indicare* y significa señalar, avisar, estimar. Este concepto alude a datos, hechos, percepciones, opiniones concretas que prueban la existencia de cambios conducentes hacia los resultados e impactos perseguidos y/o conseguidos en un tiempo determinado.

Cada indicador proporciona una visión de los resultados de un plan, un proyecto o una acción, dando cuenta de avances o retrocesos, o del estado de situación en relación con algún aspecto de la realidad.

El tipo de indicador elegido dependerá de aquello que se quiere medir, y del tipo de fenómeno o proceso que se desarrolle en el plan. Los indicadores responden a dos categorías identificadas en el gráfico siguiente:

Gráfico 16. Tipos de indicadores



Ejemplos de indicadores cuantitativos pueden ser el número de mujeres promocionadas / contratadas, número de cursos de formación realizados, número de reuniones mantenidas).

Ejemplos de indicadores cualitativos pueden ser perfil de las personas promocionadas, tipo de formación realizada, grado de satisfacción de la plantilla con los beneficios obtenidos de las acciones, opiniones de las personas en cuanto a cambios percibidos gracias al plan.

Los indicadores utilizados para el seguimiento del plan irán encaminados a observar cambios producidos por su ejecución midiendo:

- **La evolución o retroceso de una situación de mujeres y hombres** (cambios parciales y/o graduales). Estimaciones cuantitativas de mujeres y hombres de su posicionamiento para avanzar hacia la igualdad.
- **El cambio en los roles de género** (indicadores de cambio profundo en el orden de género y la cultura patriarcal). Estimaciones cualitativas de comportamientos, actitudes e ideas para avanzar hacia la igualdad.

Los indicadores deben formularse en coherencia con los objetivos, con las brechas de género detectadas y con los resultados perseguidos. Además han de cumplir los siguientes criterios:

- Estar desagregados por sexo.
- Realizarse de forma consensuada entre todas las personas que intervendrán en el seguimiento.
- Ser fáciles de utilizar y entender por estar claramente definidos.
- Combinar indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Elegir los más importantes para realizar una síntesis.
- Visibilizar avances en las necesidades de género.
- Ser comparables en el tiempo.

Los indicadores más útiles para proveer respuestas al seguimiento y evaluación de un plan de igualdad serán los siguientes:

- **Indicadores tipo listas de verificación.** Se preguntan si algo existe o no. La medición es una pregunta con respuesta “sí” o “no”. Por ejemplo: si se informó al personal sobre una acción concreta.
- **Indicadores basados en estadísticas.** Indicadores “tradicionales y cuantitativos” que miden cambios usando información estadística disponible. Por ejemplo: El número de mujeres y hombres en puestos de decisión una vez finalizado el plan. Proporción de mujeres y hombres y su variación en el tiempo.
- **Indicadores que requieren formas específicas de recolección de datos.** Indicadores recogidos mediante herramientas de recogida de opinión, valoraciones altamente útiles. Por ejemplo: el grado de satisfacción con las medidas diseñadas sobre conciliación.

C) PASOS A SEGUIR: ESTABLECER CATEGORÍAS DE ANÁLISIS PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN (QUÉ SE VA A OBSERVAR, ANALIZAR Y VALORAR)

El **seguimiento (observación continua de los avances del plan)** se realiza desde el momento en que se diseña. Se realiza de forma continuada para conocer (en función de los indicadores):

- El desarrollo de las acciones y la aplicación de recursos, así como las metodologías empleadas.
- Los resultados que se van alcanzando.
- Las necesidades y desviaciones que van surgiendo, de acuerdo con lo manifestado por la plantilla.

La **evaluación suele realizarse al finalizar un periodo de ejecución** (mitad de periodo o cierre) del plan de igualdad para:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan y cómo se ha realizado el proceso de ejecución de las acciones.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones durante más tiempo, puesto que aún queda camino por recorrer para la igualdad.
- Identificar necesidades nuevas que requieran acciones encaminadas a la igualdad.

Tanto en el seguimiento como en la evaluación, en primer lugar, se revisan los procesos o, lo que es lo mismo, si ha sido diseñada correctamente la planificación de las acciones, es decir:

- si el plan se ajusta a la realidad de la empresa,
- si los objetivos propuestos son los adecuados y son alcanzables,
- si las acciones previstas son coherentes con los objetivos marcados y los medios aplicados,
- si se han detectado posibles necesidades y/o dificultades producto de la planificación.

En segundo lugar, y atendiendo a los procesos, se **analiza la gestión del plan**:

- si se han realizado las acciones siguiendo el calendario previsto,
- si la coordinación ha sido la adecuada,
- si la metodología utilizada ha sido la óptima junto con los recursos aplicados,
- si se han detectado posibles necesidades y/o dificultades manifestadas en la gestión.

Algunas **preguntas** utilizadas, para **medir los procesos y gestión del plan**, son:

- ¿Hasta qué nivel se han llevado a cabo las acciones emprendidas?
- ¿Qué tipo de dificultades se han encontrado? ¿Qué soluciones se han tomado? ¿Se han producido modificaciones en las acciones del plan atendiendo a su flexibilidad? ¿Qué tipo de cambios?
- ¿Se ha implicado la plantilla en el proceso? ¿Qué personas han participado? ¿En qué grado?
- ¿Se han aprovechado? ¿Han sido suficientes? ¿Se han realizado modificaciones en las aplicaciones financieras previstas?
- ¿Se ha seguido la propuesta en el plan? ¿Se ha modificado? ¿Ha sido la adecuada?

En **tercer lugar**, atendiendo al **resultado de las acciones**, se analiza:

- si se han cumplido los resultados previstos,
- si se ha llegado a las personas de la plantilla previstas (grado de cobertura) para lo que será prioritario cuantificar a las personas beneficiarias y desagregar por sexo comparándolas con las personas previstas también desagregadas por sexo,
- si se han alcanzado los objetivos propuestos y sus resultados. Grado de cumplimiento de los objetivos perseguidos con el plan de igualdad a medio, corto y largo plazo,
- si se han corregido las desigualdades detectadas en el diagnóstico,
- si se han realizado las acciones emprendidas.

Algunas **preguntas** para **medir los resultados de las acciones**:

- ¿En qué grado se han cumplido los objetivos especificados para cada acción?
- ¿Se han realizado las acciones propuestas?
- ¿Se han identificado necesidades que han requerido modificaciones o soluciones de mejora y en su caso, se han realizado? ¿Qué tipos de cambios se han llevado a cabo?
- ¿Qué niveles de corrección de las desigualdades identificadas en el diagnóstico se han alcanzado?
- ¿Hasta qué grado se han alcanzado los resultados esperados?
- En cuanto a las necesidades atendidas, ¿se ha alcanzado el objetivo propuesto con el plan?
- ¿En qué medida se han cumplido los objetivos marcados para cada acción atendiendo a los indicadores especificados en el plan?

En cuarto lugar y atendiendo **al impacto**, medido únicamente en la evaluación, se analiza:

- si se han cumplido las expectativas e intereses de las personas (grado de cobertura de necesidades);
- si han habido cambios producidos en las acciones del plan atendiendo a su flexibilidad;
- si se ha mejorado el grado de acercamiento a la igualdad en la empresa;
- si han habido cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de recursos humanos, etc.

Algunas preguntas para medir los impactos:

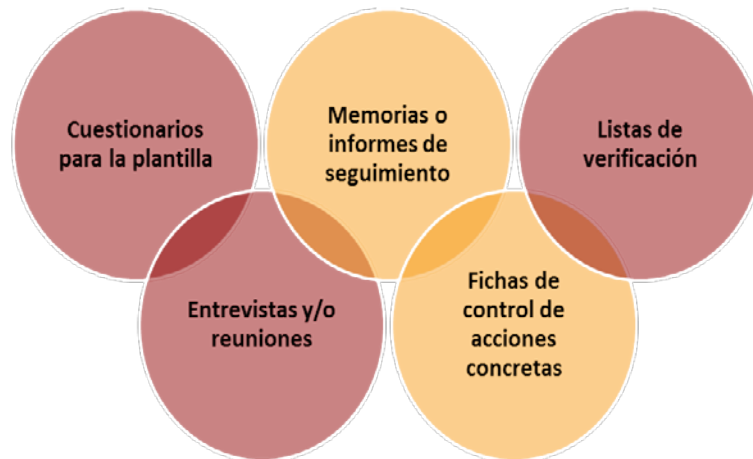
- ¿Cómo se encuentra la empresa con relación a la igualdad tras la ejecución del plan?
- ¿Se detectan cambios tangibles o visibles en la cultura de la empresa?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH?
- ¿Se pueden describir los cambios?

La comisión de igualdad se encarga normalmente de ejecutar el sistema de seguimiento y evaluación, contando siempre con el apoyo de la dirección, el departamento de RRHH y la participación activa de quienes han ejecutado alguna de las acciones del plan o quienes se han beneficiado de ellas.

3.8.2 HERRAMIENTAS Y FUENTES DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN EN EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

Algunas de las **herramientas, más comunes en el seguimiento y la evaluación**, para la recogida de la información quedan determinadas en el siguiente gráfico.

Gráfico 17. Herramientas para la recogida de información para el seguimiento y evaluación de un plan de igualdad



Las preguntas, tanto de las entrevistas como de las encuestas, irán encaminadas a:

- Recoger las opiniones del personal sobre el plan de igualdad y su implantación en la empresa.
- Identificar los posibles problemas que puedan emerger y buscar soluciones.
- Recoger información acerca de las acciones realizadas que permita conocer los efectos del plan en la empresa.
- Informar periódicamente a la comisión de igualdad y a la dirección sobre la evolución del plan.

3.8.3 MOMENTOS DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

El **seguimiento** se realiza de modo continuado durante el tiempo de vigencia del plan de igualdad. La **evaluación** suele realizarse al finalizar un periodo de ejecución, aunque a veces se ejecuta mitad de periodo.

3.8.4 INFORME DE EVALUACIÓN Y RESULTADOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Al finalizar todo proceso de seguimiento y evaluación tendremos un conocimiento amplio de cuáles han sido:

- El **proceso seguido**: la utilización de los recursos, tanto humanos como materiales, estrategias y procedimientos desarrollados para la ejecución del plan.
- Los **resultados del plan**: el grado de consecución de los objetivos del plan, tanto a nivel general como los objetivos de las diferentes actuaciones que lo componen.
- El **impacto**: los efectos que el plan ha producido, tanto buscados y deseados en relación con los objetivos, como otros efectos no previstos.

El **resultado de una evaluación** y la recogida de indicadores coherentes con los utilizados en el diagnóstico que justificó el plan se plasmarán en un **documento informe** que contendrá información sobre los siguientes apartados:

- Programa de trabajo del plan de igualdad y su ejecución final (eficacia resultados).
- Avances e impactos conseguidos con el plan de igualdad.
- Grado de satisfacción por parte de la plantilla.
- Presupuesto ejecutado.
- Incidencias o dificultades encontradas y soluciones.
- Informe del control de los cambios acontecidos.
- Lecciones aprendidas.
- Conclusiones y propuesta de mejora para próximo periodo de programación.
- Anexo de pruebas documentales recogidas en el seguimiento-.

El **contenido del informe** puede considerarse como un nuevo diagnóstico, a partir del que se propondrá un nuevo plan o programación de mejoras del anterior, gracias a sus conclusiones y recomendaciones a incorporar de nuevo en la estrategia de la gestión de la empresa.

3.8.5 ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD UNA VEZ SUPERADO EL PERIODO DE VIGENCIA

La finalización del periodo de ejecución del plan de igualdad implica:

A) La elaboración un informe final con la siguiente información:

- Programa de trabajo y su ejecución final (eficacia de la acción).
- Presupuesto ejecutado.
- Incidencias o dificultades encontradas y soluciones.
- Grado de satisfacción por parte de la plantilla.
- Lecciones aprendidas.
- Informe del control de los cambios acontecidos.
- Conclusiones y propuesta de mejora para el próximo periodo de programación del plan.

B) La recogida de pruebas documentales pertinentes para adjuntar al informe final.

C) La puesta en marcha de un plan de transición o de un nuevo plan que facilite continuar ejecutando un plan de igualdad más avanzado para un nuevo periodo temporal de vigencia.



ANEXOS DEL MANUAL METODOLÓGICO PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA

Anexos del Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo 1: Glosario de términos

A continuación se exponen algunos de los conceptos clave para comprender la aplicación de la igualdad como principio horizontal en la gestión de los RRHH.

- **Acciones específicas.** Medidas temporales y específicas que producen un efecto beneficioso sobre la condición y la posición de las mujeres para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Están fundamentadas legalmente y especialmente aquellas relacionadas con el mercado laboral.
- **Desigualdad.** Supone discriminación o privilegio. Por el contrario, la diferencia implica diversidad dentro de la misma especie sin discriminación o privilegio de algún tipo. Siendo así la discriminación lo contrario a la igualdad.
- **Discriminación de género.** Trato desigual y discriminatorio a un sexo con respecto a otro.
- **Discriminación directa o explícita.** Dar trato desigual, y discriminatorio por razones de sexo que se expresa de forma clara y determinante.
- **Discriminación indirecta o implícita.** Condiciones establecidas que, dentro de una supuesta neutralidad, provocan de hecho diferencias perjudiciales entre hombres y mujeres.
- **Discriminación por razón de sexo.** Dar trato desigual y discriminatorio a un sexo con respecto a otro.
- **Equidad de género.** Imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sean con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.
- **Esteriotipos de género.** Ideas preconcebidas y socialmente creadas y aceptadas sobre conductas comportamientos y actitudes que deben tener las mujeres y los hombres de modo diferenciado.
- **Género.** Se produce mediante la transmisión de aprendizaje, por lo que tiene carácter cultural y es básicamente modificable y establece la diferencia entre hombre y mujer. Cuando crecemos el género marca diferencias y la desigualdad.
- **Igualdad de género.** Principio jurídico recogido en las declaraciones de DDHH. Igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades de las mujeres y de los hombres. Supone también considerar intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres.

- **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** Reconocimiento de que todas las personas han de tener las mismas oportunidades para acceder y participar en las esferas sociales sin ser objeto de discriminación por razón de sexo.
- **Igualdad de trato entre mujeres y hombres.** Ausencia de toda discriminación por razón de sexo. Implica otorgar el mismo tratamiento a todas las personas que se encuentran en situaciones equivalentes.
- **Igualdad legal o de derecho.** Igualdad formal amparada por medidas legislativas.
- **Igualdad real o de hecho.** Libertad de mujeres y hombres para desarrollar sus competencias personales, participar y tomar decisiones sin limitaciones de estereotipos o roles en todas las esferas y espacios vitales. Para conseguirla son necesarias medidas, políticas y acciones concretas.
- **Igualdad.** Derecho inherente a todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la Ley sin discriminación por sexo, condición sexual, raza, creencia, nacionalidad u otros motivos. Por ello, implica tener el mismo trato ante la Ley, participar en igualdad de oportunidades en los ámbitos sociales, no sufrir discriminación, acoso o miedo por la propia seguridad e integridad, construir relaciones sociales y de convivencia basadas en el respeto y en la valoración mutua, tener autonomía, compartir derechos y obligaciones de la vida personal, familiar y profesional, desarrollar todo el potencial propio y reconocer que los valores de mujeres y hombres como imprescindibles y complementarios. Así mismo, la igualdad no significa que tengamos que ser "clones" y comportarnos de la misma manera, ni eliminar lo que diferencia e identifica a unas personas de otras ni procurar las mismas condiciones para todas las personas con distintas posiciones de partida. Tampoco es un asunto que afecte solo a las mujeres, ni consiste en tratar de manera preferente a las mujeres o renunciar a nuestras identidades como mujeres y como hombres. Conceptos relativos a la igualdad son la igualdad legal o de derecho, la igualdad real o de hecho, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la igualdad de trato entre mujeres y hombres, igualdad de género.
- **Indicadores de género.** Medidas de síntesis que evidencian y comparan la posición de mujeres y hombres frente a una misma situación, proporcionan información para visibilizar y cuantificar diferencias y desigualdades provocadas por los estereotipos y roles de género, revelar el punto de partida diferencial de mujeres y hombres, observar cambios en la presencia, participación, poder, recursos de mujeres y hombres, establecer relaciones entre las situaciones observadas y los factores que las producen. Algunos indicadores son. el índice de distribución, el índice de concentración, brecha de género e índice de feminización.
- **Perspectiva de género.** La perspectiva de género es una categoría analítica que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias para los hombres y las mujeres, lo que identifica lo femenino y lo masculino, con el trasfondo de la desigualdad entre géneros en todas las clases sociales. Se le denomina también "enfoque de género", "visión de género" y "análisis de género". Su origen se remonta al documento emanado de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995, instancia en la que se utilizó por primera vez como elemento

estratégico para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Esta perspectiva busca examinar el impacto del género en las oportunidades de las personas, sus roles sociales y las interacciones que llevan a cabo con otros. La perspectiva de género pretende desnaturalizar, desde el punto de vista teórico y desde las intervenciones sociales, el carácter jerárquico atribuido a la relación entre los géneros y mostrar que los modelos de varón o de mujer, así como la idea de heterosexualidad obligatoria son construcciones sociales que establecen formas de interrelación y especifican lo que cada persona, debe y puede hacer, de acuerdo al lugar que la sociedad atribuye a su género.

- **Roles de género.** Modelos de conducta a través de tareas y funciones asignadas a mujeres y hombres en cada sociedad y en un momento histórico y que se aprende a través de la socialización.
- **Sexo.** Se produce a través de la transmisión genética por lo que tiene carácter biológico y es inmodificable salvo cirugía. Establece la diferencia entre masculino y femenino.
- **Transversalidad de género.** Integración sistemática de la perspectiva de género en los sistemas y estructuras, en las formas de ver y hacer, en las culturas y organizaciones.

Anexos 2: Conjunto de herramientas para la implantación de planes de igualdad en las empresas de la Región de Murcia

Anexo I: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Anexo II Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Anexo III: Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia

Anexo IV: Decreto nº 152/2018, de 20 de junio, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas públicas o privadas

Anexo V: Hoja de trabajo inicial para el diseño del plan de igualdad en la empresa

Anexo VI: Lista de documentación necesaria para el diagnóstico

Anexo VII: Modelo de compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres

Anexo VIII: Reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad

Anexo IX: Modelo de la Relación de personas que componen la comisión de igualdad

Anexo X: Hoja de planificación del diagnóstico

Anexo XII⁸: Ficha de información básica de la empresa

Anexo XIII: Ficha de información sobre la plantilla

Anexo XIV: Ficha de información sobre condiciones laborales

Anexo XV: Ficha de información sobre la gestión de personal

Anexo XVI: Ficha de diagnóstico externo de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres

Anexo XVII: Ficha de sistematización de opiniones de la plantilla en relación con la igualdad

Anexo XVIII: Batería de preguntas a contemplar en la entrevista al departamento de recursos humanos, la dirección y/o RTL

Anexo XIX: Plantilla con contenidos básicos para el diseño del plan de igualdad

Anexo XX: Lista de verificación de la calidad de la formulación de un plan de igualdad

⁸ *Nótese que en este manual falta el **Anexo XI**. Este archivo externo al Manual, consiste en una hoja Excel complementaria y en la que queda sistematizada la información recogida para cada ficha y sus correspondientes campos.*

Anexo I: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007
Referencia: BOE-A-2007-6115

TEXTO CONSOLIDADO Última modificación: 27 de julio de 2013

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva

2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun 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, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

III

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial

relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. 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, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

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.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

IV

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título Primero define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en

las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto

de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Título VI de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto y ámbito de la Ley

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

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.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

TÍTULO I

El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

Artículo 3. *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El 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, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. *Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.*

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. *Discriminación directa e indirecta.*

1. 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.

2. 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.

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

Artículo 7. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. *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.

Artículo 9. *Indemnidad 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.

Artículo 10. *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.

Artículo 11. *Acciones positivas.*

1. 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 de 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.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. *Tutela judicial efectiva.*

1. 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.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

TÍTULO II

Políticas públicas para la igualdad

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones

públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 16. *Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.*

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Artículo 17. *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.*

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 18. *Informe periódico.*

En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

Artículo 19. *Informes de impacto de género.*

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 20. *Adecuación de las estadísticas y estudios.*

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 21. *Colaboración entre las Administraciones públicas.*

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el

ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Artículo 22. *Acciones de planificación equitativa de los tiempos.*

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

CAPÍTULO II

Acción administrativa para la igualdad

Artículo 23. *La educación para la igualdad de mujeres y hombres.*

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Artículo 24. *Integración del principio de igualdad en la política de educación.*

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. *La igualdad en el ámbito de la educación superior.*

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- b) La creación de postgrados específicos.
- c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Artículo 26. *La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.*

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.

b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Artículo 27. *Integración del principio de igualdad en la política de salud.*

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.

f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Artículo 28. *Sociedad de la Información.*

1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.

3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.

4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

Artículo 29. *Deportes.*

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Artículo 30. *Desarrollo rural.*

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.

2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.

4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.

5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

Artículo 31. *Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.*

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

2. El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de

género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Artículo 32. *Política española de cooperación para el desarrollo.*

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

Artículo 33. *Contratos de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. *Contratos de la Administración General del Estado.*

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 35. *Subvenciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

TÍTULO III

Igualdad y medios de comunicación

Artículo 36. *La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.*

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 37. *Corporación RTVE.*

1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 38. *Agencia EFE.*

1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 39. *La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.*

1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.

2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

Artículo 40. *Autoridad audiovisual.*

Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales.

Artículo 41. *Igualdad y publicidad.*

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

TÍTULO IV

El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

CAPÍTULO I

Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Artículo 42. *Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.*

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.*

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

CAPÍTULO II

Igualdad y conciliación

Artículo 44. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. 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.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

CAPÍTULO III

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

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.

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. Los representantes de los trabajadores deberán 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.

Artículo 49. *Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.*

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

CAPÍTULO IV

Distintivo empresarial en materia de igualdad

Artículo 50. *Distintivo para las empresas en materia de igualdad.*

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

TÍTULO V

El principio de igualdad en el empleo público

CAPÍTULO I

Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. *Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

CAPÍTULO II

El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 52. *Titulares de órganos directivos.*

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. *Órganos de selección y Comisiones de valoración.*

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 54. *Designación de representantes de la Administración General del Estado.*

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

CAPÍTULO III

Medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 55. *Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.*

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 56. *Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Artículo 57. *Conciliación y provisión de puestos de trabajo.*

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 58. *Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.*

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 59. *Vacaciones.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 60. *Acciones positivas en las actividades de formación.*

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 61. *Formación para la igualdad.*

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Artículo 62. *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 63. *Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.*

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Artículo 64. *Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.*

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

CAPÍTULO IV

Fuerzas Armadas

Artículo 65. *Respeto del principio de igualdad.*

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 66. *Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.*

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

CAPÍTULO V

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Artículo 67. *Respeto del principio de igualdad.*

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 68. *Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.*

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

TÍTULO VI

Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

Artículo 69. *Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.*

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

Artículo 70. *Protección en situación de embarazo.*

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

Artículo 71. *Factores actuariales.*

1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

Artículo 72. *Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.*

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la

asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

TÍTULO VII

La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Artículo 73. *Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Artículo 74. *Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.*

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 75. *Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.*

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

TÍTULO VIII

Disposiciones organizativas

Artículo 76. *Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.*

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 77. *Las Unidades de Igualdad.*

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Artículo 78. *Consejo de Participación de la Mujer.*

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

Disposición adicional primera. *Presencia o composición equilibrada.*

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Disposición adicional segunda. *Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.*

Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis, redactado en los siguientes términos:

«Artículo 44 bis.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una

composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 187, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 201, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.»

Cuatro. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. En aplicación de las competencias que la Constitución reserva al Estado se aplican también a las elecciones a Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas convocadas por éstas, los siguientes artículos del título primero de esta Ley Orgánica:

1 al 42; 44; 44 bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 y 8; 47.4; 49; 51.2 y 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 y 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 y 8; 109 a 119; 125 a 130; 131.2; 132; 135 a 152.»

Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria séptima, redactada en los siguientes términos:

«En las convocatorias a elecciones municipales que se produzcan antes de 2011, lo previsto en el artículo 44 bis solo será exigible en los municipios con un número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir del 1 de enero de ese año la cifra de habitantes prevista en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 187 de la presente Ley.»

Disposición adicional tercera. *Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

Se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un último inciso en el apartado 1 del artículo 109, que queda en los siguientes términos:

«1. El Consejo General del Poder Judicial elevará anualmente a las Cortes Generales una Memoria sobre el estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia. Asimismo, incluirá las necesidades que, a su juicio, existan en materia de personal, instalaciones y de recursos, en general, para el correcto desempeño de las funciones que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Incluirá también un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo, intercalado entre el primero y el segundo, al apartado 3 del artículo 110, con la siguiente redacción:

«En todo caso, se elaborará un informe previo de impacto de género.»

Tres. Se añade, en el artículo 122.1, después de «Comisión de Calificación», la expresión «Comisión de Igualdad».

Cuatro. Se añade un artículo 136 bis que integrará la nueva Sección 7.^a del Capítulo IV, Título II, Libro II, rubricada como «De la Comisión de Igualdad», con la siguiente redacción:

«Artículo 136 bis.

1. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros.

2. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes y bajo la presidencia del miembro de la misma que sea elegido por mayoría. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro Vocal del Consejo, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.

3. Corresponderá a la Comisión de Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.»

Cinco. Se modifica el artículo 310, que tendrá la siguiente redacción:

«Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.»

Seis. Se modifica el primer párrafo del apartado e) del artículo 356, que queda redactado como sigue:

«e) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Siete. Se añade una nueva letra e) en el artículo 348, en los siguientes términos:

«e) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.»

Ocho. Se modifica el artículo 357, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 357.

Cuando un magistrado del Tribunal Supremo solicitara la excedencia voluntaria y le fuere concedida, perderá su condición de tal, salvo en el supuesto previsto en las letras d) y e) del artículo anterior y en el artículo 360 bis. En los demás casos quedará integrado en situación de excedencia voluntaria, dentro de la categoría de Magistrado.»

Nueve. Se modifica el artículo 358.2 en los siguientes términos:

«2. Se exceptúan de lo previsto en el apartado anterior las excedencias voluntarias para el cuidado de hijos y para atender al cuidado de un familiar a que se refieren los apartados d) y e) del artículo 356, en las que el periodo de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de la plaza en la que se ejerciesen sus funciones y al cómputo de la antigüedad. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría, debiendo solicitar, en el mes anterior a la finalización del periodo máximo de permanencia en la misma, el reintegro al servicio activo; de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Diez. Se añade un nuevo artículo 360 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 360 bis.

1. Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo máximo de tres años.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

3. Las juezas y magistradas en situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer percibirán, durante los dos primeros meses de esta excedencia, las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. El reingreso en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad; si el periodo de duración de la excedencia es superior a 6 meses el reingreso exigirá que las juezas y magistradas participen en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino. De no hacerlo así, se les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Once. Se suprime el artículo 370.

Doce. Se modifica el apartado 5 del artículo 373, con la siguiente redacción:

«5. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días hábiles, que podrá ser de hasta cinco días hábiles cuando a tal efecto sea preciso un desplazamiento a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días hábiles.

Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días hábiles, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«6. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el juez o magistrado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de quince días, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Catorce. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«7. Los jueces y magistrados tendrán derecho a permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará a las particularidades de la carrera judicial la normativa de la Administración General del Estado vigente en la materia.»

Quince. Se añade un apartado 5 al artículo 433 bis, con la siguiente redacción:

«5. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género.

La Escuela Judicial impartirá anualmente cursos de formación sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.»

Dieciséis. Se añade un segundo párrafo al apartado 2 del artículo 434, con la siguiente redacción:

«El Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.»

Disposición adicional cuarta. *Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.*

Se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal en los siguientes términos:

Se añade un último párrafo en el apartado 1 del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Habrà de integrarse en el seno del Consejo Fiscal una Comisión de Igualdad para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la Carrera Fiscal, cuya composición quedará determinada en la normativa que rige la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal.»

Disposición adicional quinta. *Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.*

Uno. Se introduce un nuevo artículo 11 bis a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«Artículo 11 bis. *Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el supuesto 5.º del apartado 1 del artículo 188 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, que quedará redactado del siguiente modo:

«5. Por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta o baja por maternidad o paternidad del abogado de la parte que pidiere la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183, siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión.

Igualmente, serán equiparables a los supuestos anteriores y con los mismos requisitos, otras situaciones análogas previstas en otros sistemas de previsión social y por el mismo tiempo por el que se otorgue la baja y la prestación de los permisos previstos en la legislación de la Seguridad Social.»

Tres. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, pasando sus actuales apartados 5 y 6 a ser los números 6 y 7, respectivamente, con la siguiente redacción:

«5. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional sexta. *Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.*

Se modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en los siguientes términos:

Uno. Se añade una letra i) al apartado 1 del artículo 19, con la siguiente redacción:

«i) Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

Quando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 60, con la siguiente redacción:

«7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional séptima. *Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.*

Se añade una nueva letra e) en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley 25/1994, de 12 de julio, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE, sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de la radiodifusión televisiva, en los siguientes términos:

«e) La publicidad o la tele venta dirigidas a menores deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.»

Disposición adicional octava. *Modificaciones de la Ley General de Sanidad.*

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 6 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, pasando su actual contenido a ser el apartado 1, en los siguientes términos:

«2. En la ejecución de lo previsto en el apartado anterior, las Administraciones públicas sanitarias asegurarán la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud.»

Tres. Se modifican los apartados 1, 4, 9, 14 y 15 del artículo 18 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y se añade un nuevo apartado 17, que quedan redactados respectivamente en los siguientes términos:

«1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la

educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.»

«4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.»

«9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

«14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.»

«15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.»

«17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.»

Cuatro. Se da nueva redacción al inciso inicial del apartado 1 del artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, que integrará en todo caso la perspectiva de género, comprenderá los siguientes aspectos.»

Disposición adicional novena. *Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.*

Uno. Se modifica la letra a) del artículo 2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando especialmente toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias.»

Dos. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 11, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.»

Tres. Se modifica la letra f) del apartado 2 del artículo 12, que queda redactada en los siguientes términos:

«f) Las atenciones y servicios específicos relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.»

Cuatro. Se incluye un nuevo apartado e) en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«e) La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado f) en el artículo 44, con la siguiente redacción:

«f) Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.»

Seis. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 53, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.»

«3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y

flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.»

Siete. Se añade, al final del artículo 63, la siguiente frase:

«Este informe contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres.»

Disposición adicional décima. *Fondo en materia de Sociedad de la información.*

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, se constituirá un fondo especial que se dotará con 3 millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

Disposición adicional décimo primera. *Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y 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.»

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer 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.»

«5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.»

Cuatro. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

«d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.»

Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.»

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Doce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o

el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Quince. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

Diecinueve. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactado, en los siguientes términos:

«6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veinte. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. *Discrepancias en materia de conciliación.*

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional decimoctava, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoctava. *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.*

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.»

Disposición adicional duodécima. *Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5, que quedará redactado como sigue:

«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

Dos. Se modifica el párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 26, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la

cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.»

«4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.»

Disposición adicional decimotercera. *Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral.*

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 2 del artículo 27 en los siguientes términos:

«Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley.»

Dos. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado del siguiente modo:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 122, con el siguiente tenor:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 de artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Cuatro. Se añade una nueva letra d) al artículo 146, en los siguientes términos:

«d) De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.»

Cinco. Se modifica el apartado 2 del artículo 149, quedando redactado en los siguientes términos:

«2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.»

Seis. Se modifica el apartado 1 del artículo 180, que queda con la siguiente redacción:

«1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Siete. Se modifica el artículo 181, quedando redactado en los siguientes términos:

«Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición adicional decimocuarta. *Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 17, quedando redactados en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, 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.»

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

«17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.»

Tres. Se modifica el párrafo primero del artículo 46, quedando redactado en los siguientes términos:

«Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y salvo lo establecido en el artículo 46 bis) de esta Ley, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo.»

Cuatro. Se añade una nueva Subsección 3.^a bis en la Sección 2.^a del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46 bis, en los siguientes términos:

«Subsección tercera bis. Responsabilidades en materia de igualdad

Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

- a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y
- b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;
- b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.»

Disposición adicional decimoquinta. *Modificación del Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.*

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, que queda redactado en los siguientes términos:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

Disposición adicional decimosexta. *Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

Se modifica la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional segunda. *Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.*

A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

a) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

b) Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.»

Disposición adicional decimoséptima. *Modificaciones de la Ley de Empleo.*

Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

«Artículo 22 bis. *Discriminación en el acceso al empleo.*

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciaren carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»

Disposición adicional decimoctava. *Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo primero de la letra c) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 124, con el siguiente contenido:

«6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.»

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 125, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que

respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.»

Seis. Se modifica el Capítulo IV bis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

«CAPÍTULO IV BIS

Maternidad

Sección primera. Supuesto general

Artículo 133 bis. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

Artículo 133 ter. *Beneficiarios.*

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 133 quáter. *Prestación económica.*

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Artículo 133 quinquies. *Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.*

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Sección segunda. Supuesto especial

Artículo 133 sexies. *Beneficiarias.*

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter.

Artículo 133 septies. *Prestación económica.*

La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quater o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por la mismas causas establecidas en el artículo 133 quinquies.»

Siete. El actual Capítulo IV ter del Título II, pasa a ser el Capítulo IV quater, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV TER

Paternidad

Artículo 133 octies. *Situación protegida.*

A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48. bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo

con lo dispuesto en la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Artículo 133 nonies. Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133 decies. Prestación económica.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.»

Ocho. Se modifica el artículo 134 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los términos siguientes:

«Artículo 134. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.»

Nueve. Se modifica el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 135. Prestación económica.

«1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.»

Diez. Se añade un nuevo Capítulo IV quinquies en el Título II, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV QUINQUIES

Riesgo durante la lactancia natural

Artículo 135 bis. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter. *Prestación económica.*

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.»

Once. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 172, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.»

Doce. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 180. *Prestaciones.*

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la

consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 211, en los siguientes términos:

«5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.»

Catorce. Se modifica el apartado 1 del artículo 217, quedando redactado en los siguientes términos:

«1. La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.»

Quince. Se modifica el apartado 2 del artículo 222, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.»

Dieciséis. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del apartado 3 del artículo 222, que quedan redactados en los siguientes términos:

«Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo quinto al apartado 3 del artículo 222, en los siguientes términos:

«Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.»

Dieciocho. Se modifica la disposición adicional sexta, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional sexta. *Protección de los trabajadores contratados para la formación.*

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.»

Diecinueve. Se modifica la disposición adicional séptima en los siguientes términos:

1. Se modifica la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.»

2. Se modifica la letra a) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para las prestaciones por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.»

Veinte. Se modifica el apartado 4 de la disposición adicional octava, que queda redactado en los términos siguientes:

«4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Veintiuno. Se modifica la disposición adicional undécima bis, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima bis. *Prestaciones por maternidad y por paternidad en los Regímenes Especiales.*

1. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas en el Capítulo IV bis y en el Capítulo IV ter del Título II de la presente Ley, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para los trabajadores del Régimen General.

2. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

3. Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.»

Veintidós. Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima ter, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima ter. *Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.*

La gestión de las prestaciones económicas de maternidad y de paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.»

Veintitrés. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima cuarta, en los siguientes términos:

«Disposición adicional cuadragésima cuarta. *Períodos de cotización asimilados por parto.*

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.»

Disposición adicional decimonovena. *Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

Uno. Se modifica el párrafo segundo del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Dos. Se modifica el párrafo quinto del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Tres. Se suprime el actual párrafo sexto del artículo 29.4.

Cuatro. Se modifica la denominación del artículo 29.8 que queda redactado de la siguiente manera:

«Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.»

Cinco. Se añade un párrafo, a continuación del primer párrafo del artículo 29.8, con la siguiente redacción:

«Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.»

Seis. Se modifica la letra a) del artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Siete. Se crea una nueva letra a bis), en el artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«a bis) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.»

Ocho. Se modifica la letra f) del artículo 30.1 y se añaden dos párrafos a dicha letra, quedando la redacción de la siguiente manera:

«La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»

Nueve. Se modifica el primer párrafo de la letra f bis) del artículo 30.1 que queda redactada de la siguiente manera:

«f bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.»

Diez. Se modifica el primer párrafo de la letra g) del artículo 30.1, que queda redactado de la siguiente manera:

«g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.»

Once. Se añade una letra g bis) al artículo 30.1 con la siguiente redacción:

«g bis) El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.»

Doce. Se añade al final del artículo 30.2 lo siguiente:

«... y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.»

Trece. Se modifica el artículo 30.3, que queda redactado de la siguiente manera:

«En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de

fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de

acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.»

Disposición adicional vigésima. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.*

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 108.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose en lo posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, estarán constituidos por personal militar de mayor empleo que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado cuarto en el artículo 112, con la siguiente redacción:

«4. A la mujer se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos de militar profesional.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 132, en los términos siguientes:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, podrá asignarse a la mujer militar profesional a un puesto orgánico o cometido distinto al que estuviera ocupando, que resulte adecuado a las circunstancias de su estado.

En los supuestos de parto o adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos de la madre y del padre, de conformidad con la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas.

La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 141.1.e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No podrá concederse la situación de excedencia voluntaria por estas causas cuando al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o a otro familiar del militar se le hubieran reconocido los derechos derivados de esta situación administrativa y en relación al mismo causante.

A la situación de excedencia voluntaria también se pasará por agrupación familiar cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones públicas o un destino de los contemplados en el artículo 126.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado 6 en el artículo 148, con la siguiente redacción:

«6. Los militares de complemento y los militares profesionales de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las Fuerzas

Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causarán baja en las Fuerzas Armadas y se prorrogará su compromiso hasta finalizar esas situaciones.»

Disposición adicional vigésima primera. *Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.*

El apartado 3 del artículo 69 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, queda redactado como sigue:

«3. Cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgo durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

Disposición adicional vigésima segunda. *Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.*

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 59 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el siguiente texto:

«3. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 61 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud con el siguiente texto:

«2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima tercera.

Se modifican los artículos 22 y 12.b) de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, que en adelante tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 22. *Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.*

Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 69 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.»

«Artículo 12. *Prestaciones.*

b) Subsidios por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.»

Disposición adicional vigésima cuarta. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.*

La Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 56.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose siempre que sea posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la

Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso estarán constituidos por personal del Cuerpo de la Guardia Civil de mayor empleo o antigüedad que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado sexto en el artículo 60, con la siguiente redacción:

«6. A las mujeres se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos del Cuerpo de la Guardia Civil.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 75:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar un puesto orgánico o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos de maternidad y paternidad, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 83.1 e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos simultáneamente por dos o más guardias civiles en relación con el mismo causante.»

Disposición adicional vigésima quinta. *Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.*

Se da nueva redacción al apartado 10 del artículo 34 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, pasando su actual contenido a constituir un nuevo apartado 11:

«10. Las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y la prestación de los servicios, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima sexta. *Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.*

Se modifica la indicación novena del artículo 200 de la Ley de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, que queda redactada en los siguientes términos:

«El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.»

Disposición adicional vigésima séptima. *Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.*

Se añade un nuevo artículo 2 bis a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, en los siguientes términos:

«**Artículo 2 bis.** *Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones:*

- a) la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación;
- b) la realización de estudios sobre la discriminación;
- c) la publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.»

Disposición adicional vigésima octava. *Designación del Instituto de la Mujer.*

El Instituto de la Mujer será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Disposición adicional vigésima novena.

Se añade una nueva disposición adicional tercera a la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, en los siguientes términos:

«**Disposición adicional tercera.**

Lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 será de aplicación a las mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.»

Disposición adicional trigésima. *Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.*

La Ley 36/1977, de 23 de mayo, de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 1:

«El Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias estará integrado por personal funcionario, garantizando el acceso al mismo en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dos. Se da nueva redacción a la Disposición transitoria primera:

«Quedan extinguidas las actuales escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y sus funcionarios se integran en su totalidad en el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.»

Disposición adicional trigésima primera. *Ampliación a otros colectivos.*

Se adoptarán las disposiciones necesarias para aplicar lo dispuesto en la disposición adicional décimo primera. Diez, en lo relativo a partos prematuros, a los colectivos no incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de nombramientos.*

Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.

Disposición transitoria segunda. *Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.*

Reglamentariamente, se determinarán, a los efectos de obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV del título IV de esta Ley, las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme a la normativa anterior.

Disposición transitoria tercera. *Régimen transitorio de procedimientos.*

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

Disposición transitoria cuarta. *Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.*

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

Disposición transitoria quinta. *Tablas de mortalidad y supervivencia.*

(Suprimida)

Disposición transitoria sexta. *Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.*

Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

Disposición transitoria séptima. *Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.*

1. La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en materia de riesgo durante el embarazo serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir de su entrada en vigor.

3. La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Iguales efectos se aplicarán a la ampliación del período que se considera como cotizado en el apartado 1 del artículo 180 de la misma norma y a la consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del citado artículo.

Disposición transitoria octava. *Régimen transitorio del subsidio por desempleo.*

La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la

presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición transitoria novena. *Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.*

(Suprimida)

Disposición transitoria décima. *Despliegue del impacto de género.*

El Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

Disposición transitoria décima primera.

El Gobierno, en el presente año 2007, regulará el Fondo de Garantía previsto en la disposición adicional única de la Ley 8/2005, de 8 de julio, que modifica el Código civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, creado y dotado inicialmente en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.^a de la Constitución.

2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30.^a de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.^a de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.^a de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18.^a de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17.^a de la Constitución.

3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.^a de la Constitución.

El artículo 41, los preceptos contenidos en los Títulos VI y VII y las disposiciones adicionales vigésima quinta y vigésima sexta de esta Ley constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a y 8.^a de la Constitución.

Las disposiciones adicionales tercera a séptima y décima tercera se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a de la Constitución.

4. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

Disposición final segunda. *Naturaleza de la Ley.*

Las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter.

Disposición final tercera. *Habilitaciones reglamentarias.*

1. Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de la competencia del Estado.

2. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley:

Se llevará a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el Capítulo IV del Título IV de esta Ley.

Se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo.

3. El Gobierno podrá fijar, antes del 21 de diciembre de 2007 y mediante Real Decreto, los supuestos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley.

Disposición final cuarta. *Transposición de Directivas.*

Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Disposición final quinta. *Planes de igualdad y negociación colectiva.*

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Disposición final sexta. *Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.*

La aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado en el artículo 62 de esta Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Disposición final séptima. *Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.*

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un cargo electo.

Disposición final octava. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley orgánica.

Madrid, 22 de marzo de 2007.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.
Más información en info@boe.es

Anexo II Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

3244 *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

Esta situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales. Un mayor retraso, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, conllevaría un daño de difícil reparación que no puede ser asumido por una sociedad moderna como la española. Más aún cuando las mujeres se enfrentan al reto de la Revolución Industrial 4.0, en la que las brechas de género se manifiestan en la infrarrepresentación de las mujeres en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Los nuevos puestos laborales que están siendo creados son, a su vez, los mejores remunerados; por ello, las políticas públicas de igualdad deben remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología.

En otros términos, concurren los requisitos constitucionales de extraordinaria y urgente necesidad que habilitan al Gobierno para aprobar el presente real decreto-ley dentro del margen de apreciación que, en cuanto órgano de dirección política del Estado, le reconoce el artículo 86.1 de la Constitución (SSTC 142/2014, FJ 3 y 33/2017, FJ 3). Además, se ha producido un claro retraso en el cumplimiento de los objetivos de igualdad y el hecho de que esta situación persista por largo tiempo no es óbice para que se haga frente a la misma por vía de la legislación de urgencia (STC 11/2002, FJ 7). El carácter estructural de una situación no impide que, en el momento actual, pueda convertirse en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad atendiendo a las circunstancias concurrentes (SSTC 137/2011, FJ 6; 183/2014, FJ 5; 47/2015, FJ 5; 139/2016, FJ 3; y 33/2017, FJ 3).

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de 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.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Este artículo es complementado con el artículo 6, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; esta modificación tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

En este punto, debe recordarse que la igualdad de retribución venía ya exigida por 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. Debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Esta Recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución y en contexto se inscribe el presente real decreto-ley. En particular, tal y como prevé la Recomendación, se introduce en nuestro ordenamiento el concepto de «trabajo de igual valor.»

El artículo 3 desarrolla la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y es un reflejo en el sector público de las medidas más arriba planteadas para el resto de las trabajadoras y los trabajadores.

Los artículos 2 y 3 del presente real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación responde a la existencia de una clara voluntad y demanda social. Los poderes públicos no pueden desatender esta demanda que, por otro lado, es una exigencia derivada de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución; de los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea; y de los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos

Fundamentales de la Unión Europea. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Esta equiparación se lleva a cabo de forma progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público introducidas por este real decreto-ley.

El artículo 4 contempla la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos. De igual manera, se crea una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público. Por su parte, el artículo 7 contiene las adaptaciones necesarias para incluir estas prestaciones en la acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social.

En la medida que la redefinición de las prestaciones supone un aumento del gasto, la ampliación de la acción protectora se atenderá cuando fuera necesario con fondos procedentes del Estado para mantener la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

Asimismo, este real decreto-ley incluye una medida de protección social de carácter extraordinario y urgente, como es la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado. De esta forma, se pone en valor la figura del cuidador no profesional de personas en situación de dependencia, quien en muchos casos se ve abocado a abandonar su puesto de trabajo, y por tanto a interrumpir su carrera de cotización a la seguridad social, para cuidar de la persona dependiente. Esta medida, dada su particular naturaleza, requiere de una actuación urgente, y sin duda necesaria para este colectivo, que está formado en mayor medida por mujeres, ya que tradicionalmente son ellas las que asumen los cuidados de las personas dependientes.

El artículo 5 contiene una modificación de la disposición sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para 2009, relativa al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales.

Los artículos 6 y 7, como ya se ha indicado, modifican el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Además de todas estas medidas que entrarán en vigor de forma inmediata, el Gobierno reforzará las políticas públicas destinadas a la atención y cuidados de los y las menores, así como de las personas en situación de dependencia. Ello incluirá actuaciones como la elaboración de un plan de universalización de la educación de 0 a 3 años, conjuntamente con las Comunidades Autónomas que tienen competencia en esta materia, de forma que esta etapa se incorpore al ciclo educativo en una red de recursos integrada, pública y gratuita; o la mejora de los servicios y la cobertura del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Este real decreto-ley es coherente con los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto-ley da cumplimiento a los principios de necesidad y eficacia y es acorde al principio de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados. Igualmente se ajusta al principio de seguridad jurídica. En cuanto al principio de transparencia, no se ha realizado el trámite de consulta pública, ni el trámite de audiencia e información públicas, tal y como excepciona el artículo 26.11 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta de la Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia, Relaciones con

las Cortes e Igualdad y de la Ministras de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de Política Territorial y Función Pública, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 1 de marzo de 2019,

DISPONGO:

Artículo 1. *Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 45, que tendrá la siguiente redacción:

«2. En el caso de las empresas de cincuenta o más 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.»

Dos. Se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46, con la siguiente redacción:

«2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»

«4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.»

Tres. Se introduce una nueva disposición transitoria décima segunda, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria décima segunda. *Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".»

Artículo 2. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 9, con la siguiente redacción:

«3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.»

Dos. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 11, con la siguiente redacción:

«b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

Tres. Se modifica la letra b) del apartado 2 del artículo 11, con la siguiente redacción:

«b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga

pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

Cuatro. Se modifica la letra d) del apartado 4 del artículo 12 con la siguiente redacción:

«d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.»

Cinco. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 14 con la siguiente redacción:

«2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.»

Seis. Se modifica el apartado 3 del artículo 22, con la siguiente redacción:

«3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.»

Siete. Se modifica el artículo 28, con la siguiente redacción:

«Artículo 28. *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

1. El empresario está obligado 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.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.»

Ocho. Se modifica el apartado 8 del artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»

Nueve. Se modifica la letra b) del apartado 3 y los apartados 4, 5 y 7 del artículo 37, con la siguiente redacción:

«b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

«4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán

derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.»

«7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»

Diez. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, que queda redactada en los siguientes términos:

«d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Once. Se modifica el último párrafo del apartado 3 del artículo 46, en los siguientes términos:

«No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de

trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.»

Doce. Se modifican los apartados 4, 5, 6, 7, 8 y 9 y se suprime el apartado 10 del artículo 48, con la siguiente redacción:

«4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración

de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.»

Trece. Se modifica el apartado 4 del artículo 53, con la siguiente redacción:

«4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas

del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.»

Catorce. Se modifican las letras a) a c) del apartado 5 del artículo 55, con la siguiente redacción:

«a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.»

Quince. Se modifican el apartado 3 y el párrafo tercero de la letra a) del apartado 7 del artículo 64, con la siguiente redacción:

«3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

«3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.»

Dieciséis. Se modifica la disposición adicional decimonovena, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimonovena. *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.*

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.»

Diecisiete. Se añade una disposición adicional vigesimosegunda, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimosegunda. *Permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.*

Resultarán de aplicación al personal laboral de las Administraciones públicas los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones de la presente Ley sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.»

Dieciocho. Se añade una nueva disposición transitoria decimotercera, en los siguientes términos:

«Disposición transitoria decimotercera. *Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la

igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio

para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

Artículo 3. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 7, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 7. *Normativa aplicable al personal laboral.*

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.»

Dos. Se modifica el apartado f) del artículo 48, que queda redactado de la siguiente manera:

«f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.»

Tres. Se modifican los apartados a), b), c) y d) del artículo 49, que quedan redactados de la siguiente manera:

«a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los

supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se

ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.»

Cuatro. Se introduce una nueva disposición transitoria novena, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria novena. *Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes

podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

Artículo 4. *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda redactado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica la letra c) del apartado 1 del artículo 42, con la siguiente redacción:

«c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.»

Dos. Se modifica la rúbrica del capítulo VI del título II, con la siguiente denominación:

«CAPÍTULO VI

Nacimiento y cuidado de menor»

Tres. Se modifica el artículo 177, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 177. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil

o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.»

Cuatro. Se modifica el artículo 178, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 178. *Beneficiarios.*

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.»

Cinco. Se modifica el apartado 1 y el primer párrafo del apartado 2 del artículo 179, que quedan redactados en los siguientes términos:

«1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.»

Seis. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 180. *Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor.*

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.»

Siete. Se modifica el artículo 181, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 181. *Beneficiarias.*

Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.»

Ocho. Se modifica el apartado 1 del artículo 182, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La prestación económica por nacimiento regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.»

Nueve. Se modifica el capítulo VII del título II, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO VII

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Artículo 183. *Situación protegida.*

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

Artículo 184. *Beneficiarios.*

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los

mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 185. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.»

Diez. Se modifican las letras a) y b) del artículo 318, con la siguiente redacción:

«a) En materia de protección por nacimiento y cuidado de menor, lo dispuesto en el capítulo VI del título II, excepto el artículo 179.1.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta.

De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.

Los períodos durante los que el trabajador por cuenta propia tendrá derecho a percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena. Los trabajadores de este régimen especial podrán igualmente percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

b) En materia de corresponsabilidad en el cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, lo dispuesto, respectivamente, en los capítulos VII, VIII, IX y X del título II, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Once. Se modifica el párrafo primero del apartado 1 de la disposición adicional primera, con la siguiente redacción:

«1. Al Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón le será de aplicación lo previsto en los artículos 151; 152; 153; 161.4; los capítulos VI, VII, VIII, IX y X del título II; los artículos 194, apartados 2 y 3; 195, excepto el apartado 2; 197; 200; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 213; 214; 215; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, segundo párrafo; 229; 231; 232; 233; 234; y capítulos XV y XVII del título II.»

Doce. Se modifica la disposición adicional decimocuarta, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimocuarta. *Régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia.*

1. A partir del 1 de abril de 2019, los convenios especiales que se suscriban según lo previsto en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, se regirán íntegramente por lo dispuesto en dicho real decreto.

2. Estos convenios especiales surtirán efectos desde la fecha de reconocimiento de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, siempre y cuando se solicite dentro de los 90 días naturales siguientes a esa fecha. Transcurrido dicho plazo, surtirán efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.

3. Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año en función de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

4. Lo establecido en esta disposición no afecta al rango del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, que podrá ser modificado mediante norma de igual rango.»

Trece. Se añade una nueva disposición transitoria trigésima primera, con el siguiente tenor literal:

«Disposición transitoria trigésima primera. *Convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia existentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

1. Los convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, previstos en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, que se mantengan a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se entenderán subsistentes y se regirán íntegramente por lo dispuesto en el real decreto-ley citado, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado.

2. Los cuidadores no profesionales que acrediten que las personas en situación de dependencia por ellos atendidas eran beneficiarias de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, con anterioridad al 1 de abril de 2019, fecha de entrada en vigor del artículo 2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, podrán solicitar la suscripción de este convenio especial con efectos desde esa fecha, siempre que formulen su solicitud dentro de los 90 días naturales siguientes a la misma. Transcurrido dicho plazo, los efectos tendrán lugar desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.»

Catorce. Se añade una nueva disposición transitoria trigésima segunda, con el siguiente tenor literal:

«Disposición transitoria trigésima segunda. *Periodo transitorio para el abono del periodo no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.*

En el supuesto de que los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en el capítulo VI del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, disfruten de las diez semanas de manera interrumpida, el abono de la prestación de estos periodos no se producirá hasta el agotamiento total del disfrute de los mismos, en tanto no se realicen, por parte de la Entidad Gestora, los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión, trámite y pago de la citada prestación.»

Artículo 5. *Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.*

Se modifican los apartados uno y cinco de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, que pasarán a tener la siguiente redacción:

«Uno. Se crea el Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales, que tendrá por objeto prestar apoyo financiero a las entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualesquiera otras entidades y empresas que lleven a cabo dicha actividad en el ámbito de la dependencia y los servicios sociales.»

«Cinco. El Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales tendrá una duración de diez años a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y contará con los recursos aportados hasta la fecha al Fondo y las dotaciones adicionales que puedan preverse en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, las cuales serán desembolsadas y transferidas a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).»

Artículo 6. *Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

Se modifica el apartado 13 del artículo 7 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado como sigue:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Artículo 7. *Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, queda redactada en los siguientes términos:

Uno. Se modifican las letras g) y h) del apartado 3 del artículo 4, con la siguiente redacción:

«g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.»

Dos. Se modifica el número 2 de la letra a) del apartado 2 del artículo 11, con la siguiente redacción:

«2.a) 2. Períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.»

Tres. Se modifica el párrafo quinto del apartado 5 del artículo 11, con la siguiente redacción:

«5. No obstante, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o protección de mujer víctima de violencia de género, así como en los supuestos de extinción del contrato por causas procedentes, la persona trabajadora autónoma podrá contratar a un trabajador o trabajadora para sustituir a la persona inicialmente contratada, sin que, en ningún momento, ambas personas trabajadoras por cuenta ajena puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el período máximo de duración de la contratación previsto en el presente apartado.»

Cuatro. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 16, con la siguiente redacción:

«d) Incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.»

Cinco. Se modifica el apartado 3 del artículo 16, con la siguiente redacción:

«3. Las causas de interrupción de la actividad previstas en los apartados anteriores no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente prevista en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior, todo ello sin perjuicio de otros efectos que para dichos supuestos puedan acordar las partes. Si el cliente diera por extinguido el contrato, tal circunstancia se consideraría como una falta de justificación a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.

No obstante, cuando en los supuestos contemplados en las letras d), e) y g) del apartado 1 la interrupción ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, podrá considerarse justificada la

extinción del contrato, a efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior.

Los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento familiar, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de un menor de 9 meses, contemplados en las letras d) y e) del apartado 1 del presente artículo, se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente mantenga la actividad conforme a lo dispuesto en la letra a) del apartado 2 del artículo 11.»

Seis. Se modifica la letra b del apartado 1 del artículo 26, con la siguiente redacción:

«b) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante la lactancia, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo o hija a cargo.»

Siete. Se modifica el artículo 38, con la siguiente redacción:

«Artículo 38. *Bonificación de cuotas de Seguridad Social para personas trabajadoras autónomas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.*

A la cotización de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como personas trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera la persona trabajadora en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoga a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadoras y trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.

En el caso de que la persona trabajadora lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajador o trabajadora por cuenta propia incluido en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Esta bonificación será compatible con la establecida en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre.»

Ocho. Se modifica el artículo 38 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 38 bis. *Bonificación a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.*

Las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por

contingencias comunes y contingencias profesionales quedará fijada en la cuantía de 60 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia.

Aquellas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento.»

Disposición adicional única. *Adaptación normativa.*

Todas las referencias realizadas en textos normativos a las prestaciones y permisos de maternidad y paternidad se entenderán referidas a las nuevas prestaciones y permisos contemplados en este real decreto-ley. Asimismo, todas las referencias al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de las infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia, se deben entender realizadas al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en el presente real decreto-ley.

Disposición final primera. *Desarrollo reglamentario.*

El Gobierno, en el plazo de seis meses, deberá dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo del presente real decreto-ley en las materias que sean de su competencia.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

1. El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La regulación introducida por el presente real decreto-ley en materia de adaptación de jornada, reducción de jornada por cuidado del lactante, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en el trabajo por cuenta ajena, público y privado, así como a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes, será de aplicación a los supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

En concreto, la prestación económica por cuidado del lactante prevista en el capítulo VII del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, será de aplicación a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimiento que se produzcan o constituyan a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley.

3. Lo dispuesto en el apartado doce del artículo 2; apartado tres del artículo 3; y apartados siete y ocho del artículo 7 entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 1 de marzo de 2019.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN

Anexo III: Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
«BORM» núm. 91, de 21 de abril de 2007
«BOE» núm. 176, de 22 de julio de 2008
Referencia: BOE-A-2008-12529

ÍNDICE

<i>Preámbulo</i>	5
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones Generales.	7
Artículo 1. Objeto.	7
Artículo 2. Ámbito de aplicación.	7
Artículo 3. Principios generales.	7
TÍTULO I. Competencias, funciones y organización institucional básica	8
CAPÍTULO I. De la Administración regional.	8
Sección 1.ª Competencias.	8
Artículo 4. Competencias.	8
Sección 2.ª Organización e información sobre evaluación previa de impacto por razón de género	9
Artículo 5. Instituto de la Mujer.	9
Artículo 6. Consejo Asesor Regional de la Mujer.	9
Artículo 7. Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer.	10
Artículo 8. Observatorio de Igualdad.	10
Artículo 9. Unidades para la igualdad de hombres y mujeres.	10
Artículo 10. Informes de impacto de género.	10
Sección 3.ª Planificación.	10

Artículo 11. Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	10
CAPÍTULO II. De la Administración Local.	11
Sección 1.ª Competencias.	11
Artículo 12. Competencias.	11
Sección 2.ª Órganos locales para la igualdad.	11
Artículo 13. Órganos administrativos municipales.	11
Artículo 14. Consejo Municipal de la Mujer.	12
Sección 3.ª Planificación.	12
Artículo 15. Planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	12
TÍTULO II. Áreas de Actuación en Igualdad de Oportunidades	12
CAPÍTULO I. Empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal	12
Artículo 16. Disposiciones generales.	12
Artículo 17. Servicios de empleo.	12
Artículo 18. Acceso al empleo.	12
Artículo 19. Planes de formación.	13
Artículo 20. Planes de empleo y planes de igualdad.	13
Artículo 21. Negociación colectiva.	13
Artículo 22. Acoso por razón de sexo o acoso sexual en el trabajo.	13
Artículo 23. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	14
CAPÍTULO II. Salud y Atención Social.	14
Artículo 24. Objetivos generales.	14
Sección 1.ª Salud	15
Artículo 25. Salud.	15
Sección 2.ª Atención social	15
Artículo 26. Integración social de mujeres en riesgo de exclusión o de especial vulnerabilidad.	15
CAPÍTULO III. Participación social	15
Artículo 27. Objetivos generales.	15
Artículo 28. Participación en órganos directivos y colegiados.	15
Artículo 29. Asociaciones y organizaciones.	16
CAPÍTULO IV. Coeducación	16
Artículo 30. Objetivos generales.	16

Artículo 31. Dimensión educativa..	16
Artículo 32. Materiales didácticos..	16
Artículo 33. Formación.	17
CAPÍTULO V. Cultura y deporte.	17
Artículo 34. Objetivos generales.	17
Sección 1. Cultura.	17
Artículo 35. Mujer y cultura..	17
Sección 2.ª Deporte.	17
Artículo 36. Mujer y deporte.	17
CAPÍTULO VI. Medios de comunicación y nuevas tecnologías	17
Artículo 37. Igualdad de oportunidades en el marco de la comunicación.	17
Artículo 38. Erradicación del uso sexista del lenguaje y código de buenas prácticas..	18
Artículo 39. Acceso a las nuevas tecnologías.	18
TÍTULO III. Violencia hacia las Mujeres.	18
CAPÍTULO I. Principios generales	18
Artículo 40. Formas y manifestaciones de violencia machista..	18
CAPÍTULO II. Medidas de sensibilización frente a la violencia de género.	20
Artículo 41. De las actuaciones específicas en materia de publicidad y medios de comunicación.	20
CAPÍTULO III. Medidas de prevención frente a la violencia de género.	20
Artículo 42. Concepto.	20
Artículo 43. Prevención en el ámbito educativo.	20
Artículo 44. Prevención en el ámbito laboral.	21
Artículo 45. Formación de profesionales relacionados con la violencia de género.	21
Artículo 46. Protocolos de actuación..	21
CAPÍTULO IV. Medidas de asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género	21
Artículo 47. Concepto.	21
Artículo 48. Dispositivos de atención urgente, de acogida temporal y de atención continuada..	21
Artículo 49. Medidas de acceso a la vivienda.	22
Artículo 50. Inserción laboral..	22
Artículo 51. Medidas en el ámbito sanitario.	22
Artículo 52. Asesoramiento jurídico y psicológico..	22

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Artículo 53. Fondo de emergencia.	23
TÍTULO IV. Infracciones y sanciones	23
Artículo 54. Concepto de infracción.	23
Artículo 55. Sujetos responsables.	23
Artículo 56. Reincidencia.	23
Artículo 57. Proporcionalidad en la imposición de las sanciones.	23
Artículo 58. Concurrencia con otras infracciones.	23
Artículo 59. Infracciones leves.	23
Artículo 60. Infracciones graves.	24
Artículo 61. Infracciones muy graves.	24
Artículo 62. Sanciones.	24
Artículo 63. Atribución de competencias sancionadoras.	24
Artículo 64. Procedimiento sancionador.	24
<i>Disposiciones adicionales.</i>	24
Disposición adicional. Aprobación de planes municipales de igualdad.	24
<i>Disposiciones derogatorias.</i>	24
Disposición derogatoria.	24
<i>Disposiciones finales.</i>	24
Disposición final primera. Habilitación para el desarrollo reglamentario del Observatorio de Igualdad.	24
Disposición final segunda. Modificación del Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia, aprobada por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero.	25
Disposición final tercera. Modificación de la Ley 12/2002, de 3 de diciembre, de Creación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.	25
Disposición final cuarta. Modificación de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.	25
Disposición final quinta. Facultades de desarrollo.	25
Disposición final sexta. Entrada en vigor.	25

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 17 de junio de 2016

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Sea notorio a todos los ciudadanos de la Región de Murcia, que la Asamblea Regional ha aprobado la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Por consiguiente, al amparo del artículo 30.Dos del Estatuto de Autonomía, en nombre del Rey, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley.

PREÁMBULO

I

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948 (ApNDL 3626) consagra como derecho fundamental la igualdad entre sexos; por su parte, la Convención de 18 de diciembre de 1979 (RCL 1984, 790; ApNDL 3635), de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, establece que sus miembros se comprometen a asegurar la realización práctica de este principio adoptando las medidas adecuadas para ello.

En cuanto al ordenamiento comunitario, el Tratado de Ámsterdam, en vigor desde el uno de mayo de 1999, consagra la igualdad como principio fundamental de la Unión Europea, y fija como uno de sus objetivos eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres. Este principio ha sido desarrollado por la Directiva 2002/73 (LCEur 2002, 2562) del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

En materia de violencia de género, el Parlamento Europeo ha aprobado, mediante Decisión número 803/2004 CE (LCEur 2004, 1838), un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida, sobre la infancia, las personas jóvenes y las mujeres, y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (Programa DAPHNE II) que fija al respecto la posición y estrategia de la Unión Europea.

Mediante esta Ley se pretende completar la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria, superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

II

Estos principios recogidos en los ordenamientos jurídicos internacional y comunitario, se plasman asimismo en la legislación española.

La Constitución (RCL 1978, 2836; ApNDL 2875) propugna la igualdad, en su artículo primero, como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, proclamando la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

Esta Norma Fundamental impone la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

También nuestra Constitución consagra el derecho de toda persona a la vida y a la integridad física y moral, sin que pueda ser sometida a tratos inhumanos o degradantes en su artículo 15 y el derecho a la libertad y la seguridad en el artículo 17.

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género. Así, se han introducido diversas reformas legislativas en el Código Penal de 1995 (RCL 1995, 3170 y RCL 1996, 777) y en la Ley de

Enjuiciamiento Criminal, debiendo destacarse la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre (RCL 2003, 2332), de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de Extranjeros, así como la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre (RCL 2003, 2744 y RCL 2004, 695, 903), por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Las herramientas jurídicas de suma importancia, al permitir la protección integral e inmediata de las víctimas de malos tratos, son la Ley 27/2003, de 31 de julio (RCL 2003, 1994 y RCL 2004, 1244), Reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica y, especialmente, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (RCL 2004, 2661 y RCL 2005, 735), de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

El Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia reitera el mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de la Región de Murcia de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas en la Región.

Nuestra Norma Institucional Básica reconoce, en su artículo 10.Uno.20, como competencia exclusiva de esta Comunidad Autónoma la promoción de la mujer, correspondiéndole en el ejercicio de ésta, la potestad legislativa, reglamentaria y la función ejecutiva, respetando en todo caso lo dispuesto en la Constitución.

Por Ley 12/2002 (RCL 1982, 1576; ApNDL 9965), se crea el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, como órgano encargado de gestionar las actuaciones en materia de mujer, dirigidas a la consecución de la igualdad entre sexos y específicamente recoge dentro de sus funciones, enumeradas en su artículo 4, la de desarrollar y promover actuaciones integrales encaminadas a la erradicación de la violencia de género, incluyendo medidas de prevención, proyección e inserción social de las víctimas.

III

La igualdad de hombres y mujeres parece estar cada vez más cerca, sin embargo, existe todavía un largo camino por recorrer. La violencia hacia la mujer, la escasa participación femenina en la toma de decisiones en el ámbito público y privado, la deficiente corresponsabilidad del hombre en el ámbito doméstico y la diferencia salarial, entre otros, son algunos de los factores que impiden alcanzar la plena igualdad de oportunidades.

La violencia de género, como manifestación de las relaciones sociales, económicas y culturales históricamente desiguales entre mujeres y hombres, es una de las lacras sociales más alarmantes que sufre nuestra sociedad, y aunque no es un fenómeno reciente, ha sido en los últimos años cuando se le ha empezado a prestar la atención que merece.

Se trata de un fenómeno que afecta no sólo a la integridad física de las mujeres sino al reconocimiento de su dignidad, conculcando sus derechos fundamentales y socavando el principio básico de igualdad reconocido en nuestro Texto Constitucional.

Con esta Ley pretendemos crear un marco de desarrollo e implantación de políticas integrales que permita eliminar los obstáculos que impiden o dificultan todavía el respeto al principio constitucional de igualdad de hombres y mujeres en nuestra región.

La consecución de dicha igualdad es, ante todo, una cuestión de justicia y respeto a los derechos humanos, pero además supone una necesidad para el desarrollo socioeconómico de nuestra Región.

Asimismo, la presente Ley tiene por objeto erradicar la violencia hacia la mujer desde un enfoque integral y multidisciplinar, implantando medidas de sensibilización, prevención e integración de las víctimas.

IV

La Ley consta de sesenta y cuatro artículos y está dividida en un título preliminar y cuatro títulos.

El título preliminar determina el objeto de la Ley, su ámbito de aplicación y los principios generales en los que se inspira, entre los que es pieza fundamental el principio de transversalidad, que implica aplicar la perspectiva de género en las distintas fases de planificación y ejecución de todas las políticas públicas.

El título primero establece las competencias, funciones y organización institucional básica que le corresponde a la Administración de la Región de Murcia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia (RCL 1982, 1576; ApNDL 9965) y la Ley 7/2004, de 28 de diciembre (LRM 2004, 351), de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia.

Como novedad se crea un «Observatorio de igualdad», como órgano adscrito a la Consejería competente en materia de Mujer, cuya función será hacer visibles las discriminaciones de género que existen en nuestra Región y, especialmente, las que se materializan en violencia de género.

El título segundo constituye uno de los núcleos esenciales de este texto, estableciendo el conjunto de acciones y medidas concretas dirigidas a alcanzar el objetivo de esta Ley, es decir, la plena igualdad de oportunidades y trato de hombres y mujeres.

Se divide en seis capítulos: Empleo, Formación y Conciliación, Salud y Atención Social, Participación Social, Coeducación, Cultura y Deporte y Medios de Comunicación y Nuevas Tecnologías.

El título tercero, incluye un conjunto de medidas integrales dirigidas a la sensibilización, prevención, asistencia y protección a las víctimas de violencia de género.

El título cuarto contiene el cuadro de sanciones e infracciones aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Objeto.*

La presente Ley tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género, conforme al principio constitucional de igualdad de oportunidades de las personas de ambos sexos y a la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, en su artículo 9.2.b).

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. Quedarán incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley todas las manifestaciones de violencia ejercidas sobre las mujeres por el hecho de serlo que impliquen o puedan implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluido las amenazas de realizar dichos actos, coacción o privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.

Quedan también incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, las conductas que tengan por objeto mantener a las mujeres en la sumisión, ya sea forzando su voluntad y su consentimiento o impidiendo el ejercicio de su legítima libertad de decisión en cualquier ámbito de su vida personal.

2.1 Las referencias a las mujeres incluidas en la presente ley se entiende que incluyen también a las niñas y adolescentes, salvo que se indique de otro modo. Asimismo, se considera incluida la violencia ejercida sobre los menores y las personas dependientes de una mujer cuando se agreda a los mismos con ánimo de causar perjuicio a aquélla.

2.2 Se incluye dentro del ámbito de aplicación de la presente ley los y las menores expuestos a todas las formas de violencia incluidas en el artículo siguiente.

Artículo 3. *Principios generales.*

1. La no discriminación de las mujeres en favor de los hombres. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La eliminación de la violencia ejercida contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones.

3. La transversalidad, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las distintas administraciones públicas.

A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género el análisis de la discriminación por razón de sexo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo transversal u horizontal en todos los niveles, fases y contenidos de las políticas generales.

4. La eliminación de las discriminaciones tanto directas como indirectas, entendiéndose como directas cuando en análogas circunstancias una mujer reciba un trato desfavorable con respecto al hombre, e indirectas cuando una disposición, criterio o práctica pueda ocasionar una desventaja particular a una persona por razón de sexo.

5. La planificación, como marco de ordenación estable en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Murcia, que garantice la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en esta materia.

6. La coordinación, entendida como la ordenada gestión de competencias entre las administraciones públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, con la finalidad de lograr una mayor eficacia.

7. La protección del derecho a la maternidad está asumida por los poderes públicos de la Región de Murcia como un bien social insustituible, por lo que se adoptarán las medidas oportunas para que la maternidad deje de ser una responsabilidad exclusiva de las madres y motivo de discriminación para las mujeres.

8. La corresponsabilidad, entendida como la asunción de responsabilidad por parte de los hombres en las tareas domésticas, el cuidado, la atención y la educación de hijos e hijas, como acción indispensable para el reparto equilibrado e igualitario de las cargas familiares.

TÍTULO I

Competencias, funciones y organización institucional básica

CAPÍTULO I

De la Administración regional

Sección 1.ª Competencias

Artículo 4. Competencias.

1. Corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres, sin perjuicio de la participación de los ayuntamientos mediante el ejercicio de las competencias que le sean propias y la coordinación con las competencias estatales, respetando en todo caso lo dispuesto en la Constitución y el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia.

2. La competencia de la Administración autonómica en materia de igualdad de mujeres y hombres se concreta en las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa, promoviendo el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

b) Planificación general y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad de mujeres y hombres.

c) Evaluación de las políticas de igualdad desarrolladas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Murcia y, especialmente, del grado de cumplimiento de la presente Ley.

d) Impulso de la colaboración y la cooperación entre las diferentes administraciones públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

e) Establecimiento de las condiciones básicas comunes referidas a la capacitación del personal, de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.

f) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención autonómica.

g) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de discriminación por razón de sexo que comprendan el ámbito de toda la Comunidad Autónoma.

h) Desarrollo de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para su erradicación.

i) Seguimiento de la normativa autonómica y su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

j) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres a las entidades locales, al resto de poderes públicos y a la iniciativa privada cuando así se establezca.

k) Establecimiento de los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades para prestación de servicios en materia de igualdad entre mujeres y hombres, conforme al correspondiente desarrollo reglamentario.

l) Promoción de medidas que fomenten en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

m) Establecimiento y fomento de recursos y servicios para evitar toda discriminación entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

n) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma, así como de otras Comunidades Autónomas, del Estado y del ámbito internacional.

ñ) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación.

o) Ejercicio de la potestad sancionadora.

p) La adopción de medidas de sensibilización, prevención, asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género.

q) Cualquier otra función que le sea encomendada en el ámbito de su competencia.

3. La Administración pública de la Región de Murcia promoverá la creación de Agencias de Igualdad en los ayuntamientos de la Región, del modo que se determine reglamentariamente.

Sección 2.^a Organización e información sobre evaluación previa de impacto por razón de género

Artículo 5. Instituto de la Mujer.

El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, adscrito a la Consejería competente en materia de mujer y creado por Ley 12/2002, de 3 de diciembre, es el organismo gestor de las políticas en materia de mujer, entendidas como el ejercicio de todas aquellas acciones dirigidas a la consecución de la igualdad de sexos, remoción de obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en la Región de Murcia.

Artículo 6. Consejo Asesor Regional de la Mujer.

El Consejo Asesor Regional de la Mujer, creado por Orden de la Consejería de Presidencia de 11 de febrero de 2005 (LRM 2005, 73), como órgano colegiado de carácter consultivo adscrito a la Consejería competente en materia de mujer, se configura como cauce de participación de las mujeres en el desarrollo de las políticas de igualdad, cuya composición y régimen de funcionamiento es el previsto en la orden de creación.

Artículo 7. *Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer.*

El Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer, creado por Decreto 30/2005, de 17 de marzo (ApNDL 3626), como órgano colegiado de carácter consultivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, está configurado como cauce de colaboración, cooperación y coordinación de los distintos organismos, instituciones y entidades que actúan contra la violencia ejercida hacia las mujeres. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento son los determinados en el Decreto de creación.

Artículo 8. *Observatorio de Igualdad.*

1. Se crea el Observatorio de Igualdad, adscrito a la Consejería competente en materia de mujer, como órgano encargado de estudiar y hacer visibles las discriminaciones que se produzcan por razón de género y, especialmente, las que se manifiestan a través de la violencia.

2. Su finalidad principal será recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la evolución de los indicadores de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que sirvan de base para la propuesta de nuevas políticas dirigidas a mejorar la situación y realidad social de la mujer en los distintos ámbitos.

3. Asimismo, se encargará de adoptar criterios interpretativos para identificar usos y expresiones sexistas del lenguaje, que refuercen actitudes de desigualdad hacia las mujeres.

4. La composición, organización y régimen de funcionamiento del Observatorio de Igualdad serán desarrollados reglamentariamente.

Artículo 9. *Unidades para la igualdad de hombres y mujeres.*

La Administración de la Comunidad Autónoma deberá adecuar sus estructuras de modo que en cada una de sus consejerías u organismos autónomos, se le encomiende a una unidad administrativa la propuesta, ejecución e informe de las actividades de la Consejería en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Artículo 10. *Informes de impacto de género.*

1. Los proyectos de disposiciones de carácter general deben acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se contemplen en las mismas, en los términos establecidos en la Ley 6/2004, de 28 de diciembre (LRM 2004, 350 y LRM 2005, 106), del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

2. Los planes de especial relevancia económica y social que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno deberán incorporar, asimismo, un informe sobre su impacto por razón de género.

Sección 3.ª Planificación

Artículo 11. *Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.*

1. El Gobierno Regional aprobará cada legislatura un Plan General que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos murcianos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno facilitará la participación del resto de administraciones públicas de la Región de Murcia y su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación.

2. Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos y alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de las secretarías generales de las diferentes consejerías garantizará que las medidas contempladas en los planes de igualdad que le sean de su competencia se cumplan, y que

las leyes, órdenes o programas sectoriales que puedan impulsar se ajusten al principio de igualdad de mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en la presente Ley.

4. Las funciones de ordenación, planificación y programación dentro de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia corresponderán al Instituto de la Mujer, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

5. Las entidades públicas o privadas que desarrollen una planificación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres deberán tener en cuenta la coherencia y complementariedad con los planes generales de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres aprobados por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y con el resto de Planes de Igualdad de su ámbito territorial de actuación.

6. Las administraciones públicas contemplarán en sus presupuestos las cantidades necesarias para la elaboración y ejecución de los planes de Igualdad de Mujeres y Hombres.

CAPÍTULO II

De la Administración Local

Sección 1.ª Competencias

Artículo 12. Competencias.

1. Las entidades locales, sin perjuicio de lo previsto en la legislación de régimen local y en coordinación con la planificación regional, en el ámbito de sus competencias, han de remover los obstáculos que impiden o dificultan el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito territorial.

2. Corresponde a las corporaciones locales el ejercicio de las siguientes funciones en materia de igualdad de oportunidades:

a) Impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.

b) Adopción de medidas de sensibilización, prevención, asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género.

c) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento, evaluación y control.

d) Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración, promoviendo el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

e) Acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para su erradicación.

f) Creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

g) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

h) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal de su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.

i) Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

Sección 2.ª Órganos locales para la igualdad

Artículo 13. Órganos administrativos municipales.

El ejercicio de las funciones que corresponden a las corporaciones locales referidas en el artículo 12.2 de la presente Ley, podrá realizarse por los municipios a través de sus órganos

de gobierno y administración ordinarios o de otros órganos o entidades que a tal objeto puedan constituir en ejercicio de su potestad de autoorganización.

Artículo 14. *Consejo Municipal de la Mujer.*

1. Los consejos municipales de la Mujer son órganos consultivos y de participación democrática de las mujeres y sus asociaciones en los asuntos municipales.

2. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento se adecuará a la legislación de régimen local.

Sección 3.ª Planificación

Artículo 15. *Planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

1. Las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de Igualdad de Oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género.

2. Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos, alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos.

TÍTULO II

Áreas de Actuación en Igualdad de Oportunidades

CAPÍTULO I

Empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 16. *Disposiciones generales.*

1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, como en las condiciones laborales, formación, promoción, retribución y extinción del contrato, así como eliminar las barreras que impidan o dificulten el cumplimiento de este objetivo.

2. Las empresas y entidades privadas deberán cumplir los principios de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que promuevan las administraciones públicas y que les afecten.

3. Las administraciones públicas de la Región de Murcia, así como las empresas y entidades privadas deberán establecer mecanismos que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conforme al principio de igualdad de oportunidades que rige la presente Ley.

Artículo 17. *Servicios de empleo.*

1. El Servicio Público de Empleo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como otras agencias de carácter privado autorizadas por el propio Servicio Público de Empleo que puedan intervenir en las diferentes fases del proceso de inserción laboral no podrán tramitar ofertas de empleo discriminatorias por razón de sexo.

2. El Servicio Regional de Empleo, a través del Observatorio Ocupacional, prestará especial atención a la situación laboral de la mujer, analizando su incorporación al trabajo, tipos de actividades, cualificación y necesidades de la mujer trabajadora.

Artículo 18. *Acceso al empleo.*

Con el objeto de favorecer el acceso al empleo de las mujeres, las administraciones públicas competentes:

1. Llevarán a cabo programas de empleo estable que permitan elevar la cuota de participación de las mujeres en el mercado laboral.
2. Establecerán ayudas dirigidas a empresas para el fomento de la contratación femenina.
3. Promoverán ayudas para aquellas iniciativas profesionales emprendidas por mujeres, especialmente en aquellos sectores en donde se encuentran infrarrepresentadas.
4. Podrán suscribir convenios con las entidades financieras, al objeto de promover la constitución y consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.
5. Promoverá la generación de nuevos yacimientos de empleo.

Artículo 19. *Planes de formación.*

1. En las convocatorias públicas de concesiones de ayudas a los planes de formación de empresas tendrán un carácter preferente aquellas que incorporen la perspectiva de género a su política de recursos humanos y las que faciliten a las mujeres el acceso a puestos en los que están infrarrepresentadas.
2. Se implantarán los mecanismos y servicios de apoyo necesarios que garanticen la participación de las mujeres en las distintas acciones formativas organizadas por las administraciones públicas y empresas privadas implantadas en la Región.
3. Los organismos de formación del personal de la Administración Regional y Local incluirán en sus respectivos planes y programas de formación, seminarios, cursos o módulos dirigidos a formar a su personal en la promoción de la igualdad de género.

Artículo 20. *Planes de empleo y planes de igualdad.*

1. Las Administraciones públicas, las empresas participadas mayoritariamente con capital público, así como las empresas privadas que desarrollen planes de empleo, deberán incluir en éstos actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad, tanto en su actividad interna como en la dirigida hacia el exterior.
2. Los planes de empleo deberán incorporar los mecanismos necesarios para el control y evaluación de las medidas dirigidas a la promoción de la igualdad.
3. Lo previsto en este precepto se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la legislación orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la laboral del Estado en materia de planes de igualdad de las empresas.

Artículo 21. *Negociación colectiva.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma en la negociación colectiva con su personal ha de plantear actuaciones tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.
2. La Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia fomentará el diálogo entre las partes negociadoras en el sector privado a efectos de realizar actuaciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres, especialmente las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva.
3. La Administración pública regional y sus empresas participadas mayoritariamente con capital público están obligadas, a igual puesto y responsabilidad, a garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
4. Las normas que regulen las condiciones de empleo del personal de la Administración regional, recogidas en sus respectivos convenios colectivos, procurarán incorporar medidas y recursos dirigidos a desarrollar una estructura y organización laboral y social que propicie una efectiva conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
5. La Administración regional dentro de sus competencias impulsará la labor inspectora con relación al control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo.

Artículo 22. *Acoso por razón de sexo o acoso sexual en el trabajo.*

1. A los efectos de esta Ley, se considera acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo, con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción

en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio hostil, humillante u ofensivo.

2. Cuando el comportamiento descrito en el párrafo anterior tenga carácter sexual, el acoso por razón de sexo se considerará acoso sexual.

3. El acoso por razón de sexo o acoso sexual tendrá la consideración de falta disciplinaria hasta muy grave para el personal funcionario de la administración pública regional de acuerdo con lo establecido en el capítulo XIII del Decreto Legislativo 1/2001, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia.

4. Las administraciones públicas de la Región de Murcia actuarán de oficio ante casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual en el trabajo e impulsarán medidas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso, dentro de sus competencias.

5. En el ámbito de sus competencias, las administraciones han de garantizar a las víctimas de acoso sexista o sexual el derecho a una asistencia integral y especializada.

6. Todo empleado público que tuviera conocimiento de la comisión de algún tipo de acoso, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de su autoridad superior quien actuará de oficio ante dichas faltas. El incumplimiento de dicha puesta en conocimiento tendrá la consideración de falta disciplinaria.

Artículo 23. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*

1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia en su actuación han de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, debiendo:

- a) Promover formas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación.
- b) Realizar campañas de sensibilización sobre los beneficios de compatibilizar la vida laboral y familiar, así como los que se derivan de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la atención de responsabilidades familiares.
- c) Promover acciones para garantizar la efectividad del principio de corresponsabilidad al que se refiere el artículo 3 de la presente Ley.
- d) Impulsar la creación de servicios públicos y concertados que ofrezcan prestaciones de calidad en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- e) Incentivar, en el ámbito de sus competencias, a las empresas que establezcan excedencias, permisos, flexibilidad de horarios y cualquier otra medida que facilite la conciliación.
- f) Favorecer la creación y el mantenimiento de empresas privadas cuyo objeto sea la prestación de servicios dirigidos a favorecer la conciliación en la vida laboral, familiar y social de hombres y mujeres.

2. Las empresas y organizaciones privadas de la Región deberán desarrollar actuaciones tendentes a asegurar la conciliación de las responsabilidades profesionales de sus trabajadores y trabajadoras con su vida personal y familiar, así como la corresponsabilidad entre ambos sexos.

3. A tales efectos, el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el «distintivo de igualdad» a aquellas empresas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres en su personal.

Los criterios para la concesión del distintivo de igualdad, así como su renovación se determinarán reglamentariamente.

CAPÍTULO II

Salud y Atención Social

Artículo 24. *Objetivos generales.*

Las administraciones públicas de la Región de Murcia promoverán la mejora de las condiciones de salud de las mujeres, garantizando, en todo caso, la plena igualdad de trato y de oportunidades. Asimismo, apoyarán programas específicos, que favorezcan la igualdad e

integración social de aquellos colectivos de mujeres que se encuentren en situaciones de especiales dificultades.

Sección 1.ª Salud

Artículo 25. *Salud.*

Las administraciones públicas de la Región de Murcia, con el objeto de favorecer la mejora de la salud de las mujeres, y en colaboración con el resto de administraciones competentes:

1. Impulsarán las acciones necesarias para alcanzar una mejora en la investigación, prevención, diagnóstico y tratamiento de aquellas enfermedades específicas de la mujer.
2. Realizarán campañas de información y programas de educación para la salud sobre aspectos sanitarios y enfermedades que afectan o inciden directamente sobre el colectivo femenino.
3. Asimismo, llevarán a cabo programas de sensibilización y formación dirigidos al personal sanitario, con el fin de que conozcan las necesidades específicas de las mujeres.

Sección 2.ª Atención social

Artículo 26. *Integración social de mujeres en riesgo de exclusión o de especial vulnerabilidad.*

1. Las administraciones de la Región de Murcia adoptarán, conforme a sus competencias, las medidas que favorezcan la integración social de las mujeres en riesgo de exclusión social, y establecerán actuaciones que mejoren la calidad de vida de los grupos de mujeres de especial vulnerabilidad.
2. A los efectos de la presente Ley se considerarán «grupos de especial vulnerabilidad» a las mujeres discapacitadas, a las que viven y trabajan en el ámbito rural, las inmigrantes, las que ejercen la prostitución, las mujeres de la tercera edad, las ex reclusas, las viudas, las que tengan a su cargo familias monoparentales, las paradas de larga duración y las que desean retornar al mundo laboral tras abandonarlo por el cuidado de la familia, todo ello sin perjuicio de la posible inclusión de otros grupos de mujeres que sufran situaciones análogas que las coloquen igualmente en una situación de especial dificultad.
3. La Administración de la Región de Murcia, en colaboración con los grupos sociales afectados, podrá elaborar planes específicos de actuación para intervenir sobre los grupos considerados de especial vulnerabilidad.

CAPÍTULO III

Participación social

Artículo 27. *Objetivos generales.*

Las administraciones públicas de la Región de Murcia promoverán las actuaciones oportunas dirigidas a conseguir una participación plena de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política, social, económica y cultural.

Artículo 28. *Participación en órganos directivos y colegiados.*

1. Los poderes públicos de la Región de Murcia garantizarán, en cumplimiento de la presente Ley, que no se producirá discriminación de la mujer para la designación de sus órganos superiores y directivos.
2. Los tribunales o comisiones de selección nombrados para el acceso al empleo público deberán velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos, en todas las fases del proceso selectivo. Igualmente deberán velar por el cumplimiento de la igualdad de géneros las comisiones de valoración de los concursos de traslados.

Artículo 29. Asociaciones y organizaciones.

Las administraciones de la Región de Murcia fomentarán el asociacionismo y la difusión y participación femenina a través de las asociaciones y organizaciones en el ámbito de nuestra Región, e incentivarán a las asociaciones y organizaciones para que lleven a cabo acciones dirigidas a la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

CAPÍTULO IV

Coeducación

Artículo 30. Objetivos generales.

1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia, dentro de sus competencias, implantarán un modelo educativo que incorpore la perspectiva de género y potencie la igualdad de mujeres y hombres, mediante un sistema de valores, comportamientos y normas no jerarquizado por razón de género.

2. La Administración educativa de la Región de Murcia garantizará la utilización de un lenguaje no sexista en todo lo referido a la educación y promoción del conocimiento.

Artículo 31. Dimensión educativa.

1. Las administraciones educativas integrarán en el diseño y desarrollo curricular de las distintas áreas y materias de todos los niveles del sistema educativo, los siguientes objetivos coeducativos:

a) Eliminación de roles, estereotipos y prejuicios en función del sexo, con el fin de garantizar un desarrollo personal completo del alumnado.

b) Concienciación al alumnado sobre la importancia y valor social de la corresponsabilidad.

c) Formación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice en condiciones de igualdad, principalmente en aquellas áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.

d) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante la enseñanza de métodos y modelos de convivencia no violentos, basada en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las universidades de la Región de Murcia habrán de garantizar los principios y objetivos generales de la presente Ley, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2005, de 25 de abril (LRM 2005, 162), de Universidades de la Región de Murcia:

a) Favorecerán la creación de cátedras sobre cuestiones de género en las facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias y la realización de proyectos y estudios en esta área.

b) Garantizarán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente, acceso a los ámbitos de toma de decisiones y participación en las distintas disciplinas y áreas de conocimiento.

3. La Administración educativa promoverá una mayor colaboración y coordinación con el resto de administraciones competentes y niveles educativos en el marco del sistema universitario nacional y del espacio europeo de enseñanza superior.

4. La Administración educativa incentivará la elaboración de proyectos, dirigidos a conseguir una plena igualdad de hombres y mujeres y la no discriminación en el ámbito del sistema educativo murciano, universitario o no universitario.

Artículo 32. Materiales didácticos.

1. Las administraciones educativas competentes adoptarán las medidas oportunas que impidan la difusión y utilización en centros educativos de la Región de Murcia de materiales didácticos que justifiquen o fomenten actitudes discriminatorias.

2. Los materiales didácticos deberán tender a la eliminación de los estereotipos sexistas en el desarrollo del proceso educativo, en los libros de texto, en los materiales escolares y en la orientación académica y profesional.

3. Se entenderá por materiales didácticos todos aquellos medios y recursos tangibles y virtuales, que hayan sido elaborados con la intención de facilitar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Artículo 33. Formación.

La Administración educativa de la Región de Murcia ofertará planes de formación inicial y permanente, sobre coeducación, dirigidos a profesionales de la educación. Estos planes serán ofertados a todos los centros de enseñanza no universitaria de la Región, los cuales adoptarán las medidas necesarias para la implantación y desarrollo de los mismos.

CAPÍTULO V

Cultura y deporte

Artículo 34. Objetivos generales.

Las administraciones públicas de la Región de Murcia, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo las acciones positivas necesarias para conseguir la plena igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la cultura, el deporte y los medios de comunicación.

Sección 1. Cultura

Artículo 35. Mujer y cultura.

1. Las administraciones competentes garantizarán la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en todas las manifestaciones de la cultura que se promuevan en el ámbito de aplicación de la presente Ley.

2. Las administraciones públicas en la Región de Murcia facilitarán el acceso de las mujeres a la cultura, divulgarán las aportaciones de éstas a todas las manifestaciones culturales, e incentivarán producciones artísticas y culturales que fomenten los valores de igualdad de mujeres y hombres, especialmente en aquellas disciplinas artísticas donde la presencia de la mujer es minoritaria.

Sección 2.ª Deporte

Artículo 36. Mujer y deporte.

1. La Administración pública de la Región de Murcia, en coordinación con el resto de administraciones y organismos competentes, facilitará la práctica deportiva de las mujeres y la incorporación de ésta a deportes en los que está infrarrepresentada.

2. Las administraciones públicas de la Región de Murcia planificarán actividades deportivas teniendo en cuenta las necesidades y las demandas de las mujeres.

3. La Administración pública, así como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas de la Región de Murcia velarán por el respeto al principio de igualdad de oportunidades en la celebración de pruebas deportivas y convocatorias de premios deportivos.

CAPÍTULO VI

Medios de comunicación y nuevas tecnologías

Artículo 37. Igualdad de oportunidades en el marco de la comunicación.

1. La Administración pública de la Región de Murcia, con el fin de evitar la discriminación de la mujer en el ámbito de la comunicación:

a) Adoptará las medidas necesarias para erradicar las barreras que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los diferentes recursos de comunicación e información.

b) Utilizará los medios adecuados para garantizar y hacer llegar los mensajes que se emitan a través de los diferentes medios, y en especial los dirigidos a mujeres con alguna discapacidad sensorial, estableciendo, a tal efecto, los servicios de traducción necesarios para atender estos casos.

c) Fomentará y difundirá una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres y hombres en la sociedad a través de los medios de comunicación, evitando, en todo caso, una imagen estereotipada y sexista de la mujer.

2. La Administración de la Región de Murcia garantizará que en los medios de comunicación de titularidad pública se pongan en marcha campañas de información y difusión dirigidas a la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 38. *Erradicación del uso sexista del lenguaje y código de buenas prácticas.*

1. La Administración pública de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, llevará a cabo las acciones necesarias dirigidas a erradicar el uso sexista del lenguaje en los medios de comunicación, y promoverá la adopción de códigos de buenas prácticas tendentes a transmitir el contenido de los valores constitucionales sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

2. La Administración pública de la Región de Murcia velará de forma específica la emisión y exhibición de anuncios publicitarios, para evitar que muestren a las mujeres como meros objetos sexuales, inciten o justifiquen la violencia sobre las mujeres u ofrezcan una imagen estereotipada de las mismas.

3. La Comunidad Autónoma de Murcia, actuando de oficio o a instancia de parte, podrá solicitar el cese y rectificación de cualquier publicidad emitida en su ámbito territorial que sea considerada ilícita, al amparo de lo previsto en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

Artículo 39. *Acceso a las nuevas tecnologías.*

La Administración pública promoverá el acceso de mujeres y hombres a las nuevas tecnologías en igualdad de oportunidades, y la transmisión, a través de los contenidos de esas nuevas tecnologías, de los valores y principios que inspiran la presente Ley.

TÍTULO III

Violencia hacia las Mujeres

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 40. *Formas y manifestaciones de violencia machista.*

1. A efectos de la presente ley, la violencia machista puede ejercerse en alguna de las siguientes formas:

a) Violencia física: comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.

b) Violencia psicológica: comprende toda conducta u omisión intencional que produzca en una mujer una desvaloración o un sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.

c) Violencia sexual y abusos sexuales: comprende cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por las mujeres, incluida la exhibición, la observación y la imposición, mediante violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional, de relaciones

sexuales, con independencia de que la persona agresora pueda tener con las mujeres una relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco.

d) Violencia económica: consiste en la privación intencionada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer y, si procede, de sus hijas o hijos, y la limitación en la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de pareja.

2. A los efectos de esta ley se consideran manifestaciones de la violencia contra las mujeres, entre otras, y sin que ello suponga una limitación de la definición de las formas de violencia contemplada en el apartado anterior, las siguientes:

a) Violencia en la pareja o expareja; violencia consistente en la violencia física, psicológica, económica o sexual incluida su repercusión en los niños y las niñas que conviven en el entorno violento.

b) Violencia sexual: la violencia sexual contra mujeres y niñas incluye la agresión sexual, el abuso sexual, y el acoso sexual.

c) Violencia en el ámbito laboral: Consistente en la violencia física, sexual o psicológica que puede producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, y que puede adoptar dos tipologías:

c.1 Acoso por razón de género: lo constituye un comportamiento discriminatorio relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c.2 Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual a favor propio o de terceros, que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

d) La trata de mujeres y niñas: la captación, transporte, traslado, acogimiento o recepción de mujeres o niñas, incluido el intercambio o la transferencia de control sobre estas personas, por medio de amenazas o uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, el fraude, el engaño, el abuso de poder o situación de vulnerabilidad, o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que posea el control sobre las mujeres o niñas, con la finalidad de explotación sexual, laboral o matrimonio servil.

e) Explotación sexual: la obtención de beneficios financieros o de otra índole mediante la utilización de violencia, la intimidación, el engaño o el abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de mujeres en el ejercicio de la prostitución, la servidumbre sexual u otros tipos de servicios sexuales, incluidos actos pornográficos o la producción de material pornográfico.

f) Violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, entendiéndose por tales la práctica de un aborto a una mujer sin su consentimiento previo e informado, así como el hecho de practicar una intervención quirúrgica que tenga por objeto poner fin a la capacidad de una mujer de reproducirse de forma natural sin su consentimiento previo e informado o sin su entendimiento del procedimiento.

g) Matrimonio a edad temprana, matrimonio concertado o forzado: un matrimonio en el que no ha existido un consentimiento libre y pleno para su celebración, bien porque ha sido fruto de un acuerdo entre terceras personas, ajeno a la voluntad de las mujeres, bien porque se celebra bajo condiciones de intimidación o violencia o porque no se ha alcanzado la edad prevista legalmente para otorgar dicho consentimiento.

h) Mutilación genital femenina: incluye cualquier procedimiento que implique o pueda implicar una eliminación total o parcial de los genitales femeninos o produzca lesiones en los mismos, aunque exista consentimiento expreso o tácito de las mujeres, así como el hecho de incitar u obligar a una mujer a someterse a cualquier de los actos anteriormente descritos de proporcionarle los medios para dicho fin.

i) Femicidio: Los homicidios cometidos en el ámbito de la pareja o expareja, así como otros crímenes que revelan que la base de la violencia es la discriminación por motivos de género, entendiéndose por tales el asesinato vinculado a la violencia sexual, el asesinato en el

ámbito de la prostitución y la trata de mujeres, los asesinatos por motivos de honor, el infanticidio de niñas y las muertes por motivos de dote.

j) Así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres que se halle prevista en los tratados internacionales, en el Código Penal español o en la normativa estatal.

3. La violencia machista puede ejercerse de forma puntual o de forma reiterada.

CAPÍTULO II

Medidas de sensibilización frente a la violencia de género

Artículo 41. *De las actuaciones específicas en materia de publicidad y medios de comunicación.*

1. Las administraciones públicas competentes pondrán en marcha campañas de sensibilización en los ámbitos publicitarios, medios de comunicación y nuevas tecnologías para erradicar las posibles situaciones de riesgo de violencia hacia las mujeres así como las causas que la favorezcan, a través de la eliminación de los prejuicios basados en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.

2. La Comunidad Autónoma colaborará activamente con el personal de los medios de comunicación para alcanzar un adecuado tratamiento de las informaciones sobre casos de violencia hacia la mujer.

CAPÍTULO III

Medidas de prevención frente a la violencia de género

Artículo 42. *Concepto.*

1. Las administraciones públicas competentes pondrán en marcha campañas de prevención encaminadas a detectar las situaciones de riesgo en que se encuentren las víctimas de violencia de género, así como intervenir sobre las causas que favorecen su existencia.

2. Para la consecución de tales objetivos, la Administración de la Región de Murcia:

a) Diagnosticará las situaciones de violencia o riesgo de violencia de género en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia e identificará los elementos que intervienen en su aparición o existencia.

b) Velará por el respeto y la garantía de los derechos de las mujeres y establecerá los servicios y protocolos necesarios para su efectividad.

c) Reprobará todo tipo de conductas y comportamientos de minusvaloración o discriminación de las mujeres por su condición de tales, en el plano físico, sexual, intelectual, laboral, cultural, económico y social.

d) Fomentará la incorporación de las mujeres a la vida social, laboral y económica, a fin de proporcionarles una independencia y suficiencia que les ayude a superar estas situaciones.

3. El Observatorio de Igualdad al que se refiere el artículo 8 de esta Ley, contará con una Comisión especializada en el área de violencia de género, destinada a coordinar, investigar y evaluar las distintas acciones llevadas a cabo en la Región de Murcia, en la forma que determine el reglamento de desarrollo de este órgano.

Artículo 43. *Prevención en el ámbito educativo.*

1. La Administración educativa regional integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas y materias, que se incluyen en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo, como uno de los objetivos prioritarios, la prevención y la detección de la violencia contra las mujeres, mediante la enseñanza de métodos y modelos de convivencia no violentos, basados en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

2. En los planes de formación permanente del profesorado se incorporarán estrategias formativas que posibiliten la transmisión de valores de resolución pacífica de los conflictos entre ambos géneros. Asimismo, la Administración educativa regional adoptará las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarios que les habiliten para hacer frente a sus tareas.

3. El Instituto de la Mujer, en coordinación con la Administración educativa, elaborará materiales didácticos específicos sobre violencia de género para su uso por los centros de enseñanza de la Región de Murcia.

4. La consejería competente en materia de educación velará para que los contenidos de los libros de texto y materiales escolares utilizados en los centros de la Región no favorezcan actuaciones violentas, basadas en la desigualdad por razón de género.

Artículo 44. *Prevención en el ámbito laboral.*

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, participará con las personas responsables de las empresas y agentes sociales en el fomento de medidas dirigidas a la prevención de la violencia de género en el ámbito laboral.

Artículo 45. *Formación de profesionales relacionados con la violencia de género.*

Las Administraciones públicas de la Región de Murcia garantizarán a su personal y demás profesionales colaboradores con la administración relacionados con la violencia de género, la formación necesaria para que, en sus diferentes ámbitos profesionales, puedan prevenir y detectar precozmente los casos de violencia de género y garantizar una intervención adecuada y efectiva.

Artículo 46. *Protocolos de actuación.*

La Comunidad Autónoma, con el fin de dar una mayor efectividad en la prevención de la violencia de género y protección a las víctimas, fomentará la puesta en marcha de convenios y protocolos de actuación con las fuerzas y cuerpos de seguridad, órganos judiciales, forenses, Ministerio Fiscal, colegios profesionales de abogados, trabajadores sociales, psicólogos y personal sanitario, que intervienen en la atención de las víctimas de violencia.

CAPÍTULO IV

Medidas de asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género

Artículo 47. *Concepto.*

1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia proporcionarán a las mujeres una asistencia integral, para paliar las consecuencias físicas y psíquicas que la violencia cause sobre ellas, comprendiendo dicha asistencia integral el aseguramiento de su seguridad, la atención a su salud física y mental, así como a sus necesidades económicas, jurídicas y sociales.

2. Podrán beneficiarse de estos recursos las víctimas, los menores y las menores que se encuentren bajo su patria potestad, guarda o tutela y, en su caso, cualquier otra persona dependiente de la mujer víctima de violencia de género.

Artículo 48. *Dispositivos de atención urgente, de acogida temporal y de atención continuada.*

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Instituto de la Mujer y en colaboración con las entidades locales de la Región, dispondrá de los siguientes recursos para las víctimas de violencia de género:

1. Dispositivo de atención urgente. Los poderes públicos de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el funcionamiento adecuado del «dispositivo de atención urgente» a través del cual se presta una asistencia integral e inmediata a las

mujeres, sus hijas e hijos, que se encuentran en situación de necesidad como consecuencia de haber sido objeto de actos de violencia de género o encontrarse en riesgo de padecerla.

Dicha asistencia comprenderá:

- a) Atención médica.
- b) Asesoramiento jurídico.
- c) Atención psicológica.
- d) Acceso a los recursos sociales habilitados al efecto.
- e) Acogimiento inmediato en centros de emergencia.

2. Casas de acogida. Las casas de acogida son centros de estancia media, a través de los cuales se proporcionará alojamiento, protección, manutención, atención psicológica, servicio de orientación laboral, atención social y atención de las necesidades educativas, sociales, de salud y de integración, que precisen las mujeres víctimas de violencia e hijos o hijas que tengan a su cargo.

3. Pisos tutelados. Los pisos tutelados proporcionan un alojamiento alternativo con carácter temporal, en régimen de autogestión, a las mujeres víctimas de violencia doméstica, y los hijos e hijas a su cargo hasta la adquisición de su autonomía personal y social.

4. Los centros de atención especializada individual y grupal de la Región de Murcia dispensarán, de una forma integral y continuada, a las mujeres víctimas de violencia una asistencia jurídica, social y psicológica. La Administración promoverá el establecimiento de una red de Centros de Atención individualizada y grupal que de forma gradual y progresiva preste en los municipios de la Región atención a toda la población.

Artículo 49. Medidas de acceso a la vivienda.

El organismo competente en materia de vivienda de la Administración regional de Murcia considerará a las mujeres víctimas de violencia de género como beneficiarias preferentes para el acceso a una vivienda de promoción pública.

Artículo 50. Inserción laboral.

1. Las víctimas de la violencia de género tendrán un trato preferente en el acceso a cursos de formación para el empleo, que se ajusten a su perfil y que se financien con fondos de las administraciones públicas.

2. La Administración de la Región de Murcia fomentará la contratación laboral de las víctimas de violencia de género, así como su constitución como trabajadoras autónomas o como miembros de sociedades, de acuerdo con lo que se determine reglamentariamente.

Artículo 51. Medidas en el ámbito sanitario.

1. La consejería competente en materia de sanidad garantizará la realización de acciones formativas dirigidas al personal sanitario para la atención a las víctimas de violencia de género en los centros de atención primaria, atención especializada y servicios de urgencias, de los centros hospitalarios y la aplicación del protocolo sanitario existente.

2. En los centros hospitalarios se designará por la Administración sanitaria una persona responsable encargada de la coordinación y seguimiento de estos protocolos.

Artículo 52. Asesoramiento jurídico y psicológico.

1. Las administraciones de la Región de Murcia deberán facilitar los medios necesarios para garantizar a las víctimas de violencia y agresiones sexuales el derecho a un asesoramiento jurídico y una asistencia psicológica gratuitos, especializados, inmediatos e integrales.

2. En todo caso, los órganos competentes habilitarán y facilitarán los medios personales y materiales necesarios para que, en los juzgados y tribunales de la Región de Murcia, se puedan aportar las pruebas periciales oportunas para acreditar la existencia y gravedad de la agresión.

Artículo 53. *Fondo de emergencia.*

1. La Administración Pública de la Región de Murcia creará su propio fondo económico de emergencia para atender las necesidades inmediatas de las víctimas de violencia de género, que será gestionado por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.

2. Dicho fondo será financiado con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma así como con aportaciones privadas, en la forma que se determine reglamentariamente.

TÍTULO IV

Infracciones y sanciones

Artículo 54. *Concepto de infracción.*

Se consideran infracciones administrativas en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, las acciones y omisiones tipificadas y sancionadas en la presente Ley.

Las infracciones administrativas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 55. *Sujetos responsables.*

Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de igualdad de oportunidades las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas que, por acción u omisión, incurran en los supuestos tipificados como infracciones en el presente título.

Artículo 56. *Reincidencia.*

A los efectos de esta Ley, existe reincidencia cuando la persona responsable de la infracción prevista en la presente Ley, haya sido sancionada mediante resolución firme por otra infracción de la misma naturaleza en el plazo de un año, contado a partir de la notificación de aquélla.

Artículo 57. *Proporcionalidad en la imposición de las sanciones.*

Las sanciones se impondrán atendiendo al riesgo generado, al daño o perjuicio causado, a la intencionalidad y al beneficio obtenido.

Artículo 58. *Concurrencia con otras infracciones.*

Las responsabilidades derivadas de la presente Ley se exigirán sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad en que se pueda incurrir.

Asimismo, no podrán ser sancionados hechos que ya lo hayan sido penal o administrativamente, en casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

Cuando con ocasión de los expedientes administrativos que se instruyan, las conductas a las que se refiere la presente Ley pudieran revestir caracteres de infracción penal, el órgano competente para imponer la sanción lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal, a los efectos de exigencia de las responsabilidades de orden penal en que hayan podido incurrir los infractores, absteniéndose aquél de proseguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no se haya pronunciado.

Artículo 59. *Infracciones leves.*

Se considerarán infracciones leves:

a) La elaboración, utilización y difusión en centros educativos de la Región de Murcia de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función de su sexo o difundan una imagen estereotipada de la mujer.

b) El incumplimiento de los acuerdos de colaboración entre las administraciones públicas y los medios de comunicación suscritos con la finalidad de erradicar las conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres, previstos en el artículo 41 de esta Ley.

c) La vulneración del principio de igualdad de oportunidades en la convocatoria de premios, honores y distinciones.

Artículo 60. *Infracciones graves.*

Constituye infracción grave el incumplimiento de la obligación de confidencialidad respecto de datos personales, sociales y sanitarios de mujeres que obren en los expedientes tramitados en aplicación de lo establecido en el artículo 48 de la presente Ley.

Artículo 61. *Infracciones muy graves.*

Tienen la consideración de infracción muy grave la reiteración de una tercera o posterior conducta infractora de igual naturaleza a las ya sancionadas.

Artículo 62. *Sanciones.*

Las infracciones tipificadas en los artículos anteriores de la presente Ley serán sancionadas de la siguiente manera:

Las infracciones leves con multa de hasta 3.000 euros.

Las infracciones graves con multa de 3.000,01 a 30.000 euros.

Las infracciones muy graves, con multa de 30.000,01 a 90.000 euros.

La cuantía se establecerá teniendo en cuenta los criterios de graduación establecidos en el artículo 57 de esta Ley.

Artículo 63. *Atribución de competencias sancionadoras.*

1. Corresponde al titular de la consejería con competencia en materia de mujer la imposición de sanciones por infracciones muy graves.

2. Corresponde al titular de la Dirección del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia la imposición de sanciones por infracciones graves.

3. Corresponde a la Secretaría General Técnica del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia la imposición de sanciones por infracciones leves.

Artículo 64. *Procedimiento sancionador.*

El procedimiento sancionador se determinará reglamentariamente, de acuerdo con los principios establecidos en el título IX de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246) y en sus normas de desarrollo.

Disposición adicional. *Aprobación de planes municipales de igualdad.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley, las entidades locales elaborarán y aprobarán sus planes municipales de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de esta Ley.

Disposición derogatoria.

1. A la entrada en vigor de la presente Ley queda derogado el Decreto 1/1999, de 14 de enero (LRM 1999, 19), por el que se crea el Consejo Técnico Consultivo en materia de Mujer.

2. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Habilitación para el desarrollo reglamentario del Observatorio de Igualdad.*

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Consejo de Gobierno desarrollará reglamentariamente la composición, organización y régimen de funcionamiento del Observatorio de Igualdad creado en el artículo 8 de esta Ley.

Disposición final segunda. *Modificación del Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia, aprobada por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero.*

El artículo 75, apartado 1.º, letra a), párrafo 1.º, quedará redactado como sigue:

«Quince días, en caso de nacimiento de un hijo.»

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 12/2002, de 3 de diciembre, de Creación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.*

Se añade al artículo 4, un nuevo apartado:

«ñ) El ejercicio de la potestad sancionadora en materias que puedan afectarle a su ámbito competencial.»

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.*

Se incluye un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, que quedará redactado de la siguiente forma:

«En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en los mismos.»

Disposición final quinta. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza al Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para dictar las disposiciones necesarias en el desarrollo de la presente Ley.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley, que la cumplan y a los Tribunales y Autoridades que corresponda que la hagan cumplir.

Murcia, 4 de abril de 2007.

El Presidente,
Ramón Luis Valcárcel Siso.

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.
Más información en info@boe.es

Anexo IV: Decreto nº 152/2018, de 20 de junio, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia” a empresas públicas o privadas

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Consejo de Gobierno

4162 Decreto n.º 152/2018, de 20 de junio, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a empresas públicas o privadas.

El artículo 1 de la Constitución de 1978 proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y el artículo 14 propugna la igualdad de los españoles ante la Ley, sin restricciones. Por su parte, el artículo 9.2 determina que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Del mismo modo, la igualdad entre mujeres y hombres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental que se ha plasmado tanto en los tratados constitutivos, como en las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato. La Unión Europea dispone de un importante conjunto de legislación en esta materia, como 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 y la Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

La Comisión Europea con la Carta de la Mujer de 2010 quiere combatir las desigualdades de género en el hogar y el trabajo, tanto en Europa como en el resto del mundo, ya que aunque la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental consagrado en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, siguen existiendo obstáculos que hacen necesaria la adopción de medidas específicas para promover dicha igualdad y se compromete a dedicar recursos para conseguirlo.

En la regulación del nuevo Marco Financiero Plurianual de la Unión Europea para los años 2014-2020, el Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al fondo de Cohesión ya la Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento(CE) n.º 1083/2006 del

Consejo, se destaca la necesidad de integración de la perspectiva de género, concretamente, su artículo 7 establece que "los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación"

Asimismo, entre los programas y ayudas de la UE se encuentra el programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía que recoge entre sus objetivos específicos fomentar la igualdad de género.

A propuesta de la Comisión Europea, en 2006 se crea el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), agencia de la UE que trabaja para hacer realidad la igualdad de género en la UE y fuera de ella.

Al mismo tiempo, la Comisión Europea, a través de la Dirección General de Justicia y Consumidores, que asume las políticas de igualdad de género establece, mediante su Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, las acciones prioritarias que deben adoptarse manteniendo las áreas de la anterior Estrategia: el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la equiparación de la independencia económica de mujeres y hombres; la reducción de la desigualdad de salarios y pensiones por razón de género y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres; la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, fue aprobada en la cumbre de las Naciones Unidas celebrada en septiembre de 2015 e incluye un objetivo independiente para «lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas», así como el compromiso de integrar la igualdad de género en otros objetivos.

En nuestro país, para avanzar en la consecución del principio de igualdad y, en desarrollo de las normas comunitarias, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se dicta ante la necesidad de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos o estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La consecución de estos objetivos en el ámbito laboral requiere de la participación activa de las empresas y otras en lo que se refiere a garantizar un acceso al empleo y unas condiciones laborales de calidad y en igualdad para mujeres y hombres, así como a garantizar que sus productos y servicios respondan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

Desde entonces y en estos años, las mujeres han recuperado una parte importante del espacio público que les corresponde, sin embargo todavía persisten importantes diferencias con respecto a los hombres a la hora de ejercer plenamente este derecho, especialmente en el campo del empleo y las relaciones laborales. Las mujeres, siguen sufriendo un trato desigual y discriminatorio en el acceso al mundo laboral, y más en concreto, en el acceso a los máximos órganos de responsabilidad.

Esta Ley establece en su Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", capítulo. III: Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad y, concretamente, en su Art.45.1, lo siguiente: "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 y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral'.

El Artículo noveno Dos. b). del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado mediante Ley Orgánica 4/1982 de 9 de junio, determina que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Para el cumplimiento de estos objetivos, entre otras medidas, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia propone hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género.

Para tratar de evitar estas consecuencias de la desigualdad la mencionada Ley 7/2007 establece, en su artículo 23.3, que el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" a aquellas empresas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

En el marco de este contexto legal se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el citado artículo 23.3, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del Distintivo.

Este Decreto se dicta al amparo de lo establecido en los artículos 10.uno.apartado 20 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, 10, 14, 23 y 24 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia y 21.1, 22.12 y 52.1 de la citada Ley 6/2004 y en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de Abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, de acuerdo con el Consejo Jurídico de la Región de Murcia, tras la deliberación y acuerdo del Consejo de Gobierno, en sesión de fecha 20 de junio de 2018

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

El presente decreto tiene como objeto el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 23.3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", así como los derechos derivados de su obtención.

Artículo 2. Denominación del Distintivo y logotipo.

El Distintivo, dirigido a empresas de la Región de Murcia que destaquen por el desarrollo e implantación de planes y políticas de igualdad, se denominará "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" y se representará con el logotipo recogido en el Anexo que acompaña al Presente Decreto.

Artículo 3. Propiedad del Distintivo.

El logotipo y el nombre de "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" es propiedad exclusiva de la Comunidad Autónoma y quedarán registrados como marca.

Artículo 4. Requisitos generales para la solicitud del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia".

1. Podrán solicitar este Distintivo todas las empresas, sean personas físicas o jurídicas, con capital público o privado, que tengan su domicilio en la Región de Murcia o cuenten con centro de trabajo en la Región de Murcia siempre que hubiese contratado personal en la Región de Murcia y cumplan, además, los siguientes requisitos:

a) Estar inscrita en la Seguridad Social y, si procede, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.

b) Estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de conformidad con la normativa vigente.

c) No haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, con carácter firme, en vía administrativa, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad y no discriminación o por infracción muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

d) Haber implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a su implantación por imperativo legal, convencional o de otra naturaleza. En los demás supuestos, haber implantado un plan de igualdad o políticas de igualdad.

1. A estos efectos el término empresa debe entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las empresas que no estén obligadas a implantar planes de igualdad, podrán solicitar el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia si han establecido políticas de igualdad, entendidas como 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.

4. Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las administraciones públicas, entendiéndose por tales las relacionadas en el artículo 2.3 de La Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 5. Convocatoria y solicitudes.

Anualmente se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", mediante Orden de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de igualdad.

La Orden será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y establecerá las bases de cada convocatoria.

Las solicitudes se presentarán en la forma que determine la orden reguladora de la convocatoria, de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 6. Documentación.

1. Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

a) Vida laboral de la empresa solicitante, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera y en su caso, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente.

b) Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

c) Declaración responsable de no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud, en los términos establecidos en el artículo 4.

d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad o las políticas de igualdad en la empresa, así como el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que sirvió de base para la realización del plan o las políticas de igualdad, así como toda la documentación que complemente unos y otros.

e) En los casos en que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza, de implantar un plan de igualdad en la empresa solicitante, así como a aquellas empresas que voluntariamente hubiesen implantado un plan de igualdad, copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado.

f) Un balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma. Este informe no deberá ser aportado si la empresa ha acreditado la implantación de un plan de igualdad.

g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa solicitante.

h) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa y la responsabilidad social y la publicidad.

i) En los supuestos en los que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.

j) Informe sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud, emitido por la representación del personal de la empresa, en el plazo de 10 días hábiles, a contar desde que se haya solicitado. Si la empresa no cuenta con órganos de representación de la plantilla, suscribirán el informe sus propios trabajadores y trabajadoras, en el mismo plazo. Cuando la empresa no aporte este informe, deberá acreditar, en todo caso, haber ofrecido a la representación legal del personal, allí donde exista o, en su caso, al personal, la posibilidad de informar sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud.

2. La presentación de la solicitud implica la autorización a la administración para la consulta u obtención de documentos elaborados por cualquier Administración, salvo oposición expresa o que la Ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

Artículo 7.- Composición de la Comisión Técnica de Evaluación.

1. Se crea la Comisión Técnica de Evaluación para la concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", estará integrada por las siguientes personas:

a. Presidencia: La persona titular de la Dirección General competente en materia de igualdad, o persona en quien delegue.

b. Vocalías:

1.º Dos personas adscritas a la Dirección General con competencias en materia de igualdad.

2.º Una persona adscrita al Servicio Regional de Empleo y Formación. 3.º Una persona adscrita al Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

4.º Una persona adscrita a la Dirección General competente en materia de mejora de las condiciones laborales.

5.º Una persona adscrita a la Consejería competente en materia de agricultura. 6.º Una persona adscrita al Instituto de Turismo de la Región de Murcia.

Las vocalías serán designadas por quienes ostenten la titularidad de la Dirección General u Organismo Autónomo al que pertenezcan.

c. Secretaría: Un funcionario o funcionaria de carrera, adscrito/a a la Consejería competente en materia de igualdad, designada por su titular.

2. En la conformación de éste órgano se atenderá al principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

3. La Comisión Técnica de Evaluación se regirá, en su funcionamiento, por lo señalado en la Sección 3.ª Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, relativa a los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

Artículo 8.- Valoración.

8.1. Procedimiento de análisis.

La Comisión Técnica de Evaluación, una vez constituida de conformidad con lo señalado en el artículo anterior, verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración previstos en el artículo 8.2 y a la vista de ello, elevará la oportuna propuesta a la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

8.2- Criterios de valoración.

En la evaluación realizada por la Comisión Técnica de Evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

a) La cultura organizativa y su compromiso por la igualdad.

b) Las actuaciones de responsabilidad social de la organización en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la propia organización o en su entorno social.

c) La comunicación interna y externa atendiendo al principio de igualdad (lenguaje e imagen igualitarios).

a) La existencia de una adecuada representación de mujeres en la totalidad de los grupos y categorías profesionales, incluyendo el personal de alta dirección o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio en un plan de igualdad.

b) La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.

c) La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación.

d) Las garantías efectivas de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor o, en otro caso, la programación de acciones para conseguir el equilibrio salarial en un plan de igualdad.

e) La implantación o programación de medidas que eviten y sancionen el acoso sexual y de acoso por razón de género.

f) El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente.

g) La implantación o programación de garantías y mejoras de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras.

h) Las medidas de publicidad no sexista de los productos y servicios de la empresa o, en otro caso, la programación de acciones en este sentido.

i) Los aspectos relativos al diagnóstico, diseño y desarrollo programático de un plan de igualdad, así como la inclusión de temas de paridad en la representación, igualdad retributiva, condiciones de acceso al empleo equilibradas, medidas de conciliación, etc.

j) La Constitución de un Comité o Comisión de igualdad para velar por el desarrollo del plan.

k) La participación de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

El orden de prelación, el sistema de valoración y la ponderación de cada uno de los criterios, se determinará en la correspondiente Orden de convocatoria.

Artículo 9.- Concesión y entrega del Distintivo

9.1- Concesión

a. A la vista de la propuesta elaborada por la Comisión Técnica de Evaluación, la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad, elevará la propuesta al Consejo de Gobierno que dictará Decreto de concesión del "Distintivo de Igualdad", que será publicado en el BORM.

b. El plazo máximo para dictar y publicar el Decreto de concesión será de seis meses a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y publicado, se entenderá estimada la petición.

c. Contra el citado Decreto, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del mismo, ante el propio Consejo de Gobierno o ser impugnado directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

9.2- Entrega del Distintivo.

El/la titular de la Dirección General competente en materia de igualdad procederá a la entrega del certificado acreditativo del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" en acto público convocado al efecto.

Artículo 10. Derechos de las empresas concesionarias del Distintivo.

Las empresas a las que se les otorgue el "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", tendrán los siguientes derechos:

a) Recibir un diploma acreditativo de la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

b) Hacer uso del Distintivo en sus operaciones comerciales.

c) Emplear el Distintivo en sus acciones de comunicación y soportes corporativos.

d) Integrarse en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia, de forma que sea difundida de forma pública su apuesta por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

e) Además, tendrán derecho a recibir materiales e información actualizada en materia de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.

f) La valoración del Distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

g) La consideración del Distintivo en la adjudicación de contratos en los términos y condiciones previstos en la normativa aplicable en esta materia, de conformidad con lo señalado en el artículo 127 de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

A estos efectos, cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia para aquellas empresas que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del Distintivo de Igualdad, sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.

h) La publicidad y difusión institucional por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de las empresas que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.

Artículo 11. Obligaciones.

1. La concesión del "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia", compromete a las empresas a:

a) Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización, manteniendo y mejorando las condiciones acreditadas en el momento de la solicitud durante todo el periodo de vigencia.

b) Difundir y hacer un uso correcto del Distintivo, conforme a la normativa aplicable, especialmente, en materia de publicidad.

c) Participar en las actividades que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia organice en relación a la promoción del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización.

d) Adherirse a la iniciativa de "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia", a través del correspondiente convenio o protocolo entre la empresa y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que generará los derechos y obligaciones contenidas en el texto de dicho convenio.

e) Elaborar, y remitir a la consejería competente en materia de igualdad, anualmente y al finalizar el periodo de vigencia del Distintivo, un informe de seguimiento de los avances realizados en la implantación de su plan de igualdad, o de las políticas de igualdad que se hayan realizado (según modelo que se facilitará por la Dirección General competente en materia de igualdad). El plazo ordinario para dar cumplimiento a la remisión del informe anual será de 30 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del Distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión.

2. El Distintivo debe reproducir exactamente el logotipo original y deberá ir asociado al nombre de la empresa distinguida con indicación del año de su concesión.

Artículo 12. Vigencia.

El "Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia" tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de la publicación de su concesión en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" sin perjuicio de su revocación, renuncia o renovación.

Artículo 13. Renovación y renuncia.

1. En el plazo de noventa días anteriores a la fecha de la terminación del periodo de vigencia del Distintivo, la empresa podrá solicitar la renovación del mismo. Para lo cual deberá aportar, junto con la solicitud de renovación, un informe global de la actividad desarrollada en la organización durante los últimos tres años, que, además, contemple el desarrollo del plan de igualdad, o de las políticas de igualdad, en su caso, incluyéndose todas las actuaciones y resultados previstos y producidos durante el periodo considerado, así como los objetivos a alcanzar en los siguientes tres años.

2. El plazo máximo para dictar y publicar el Decreto de renovación será de seis meses desde su solicitud. Transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y publicado, se entenderá concedida la renovación.

3. En aquellos supuestos en que la solicitud de prórroga se presente en plazo y forma, los derechos y obligaciones derivadas de la concesión del Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia se mantendrán con carácter provisional hasta que se resuelva o transcurra el plazo de resolución.

4. Cada renovación tendrá una duración de tres años y estará sujeta a las mismas obligaciones establecidas para la concesión.

5. Le corresponde a la Dirección General competente en materia de igualdad realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los planes y las medidas que hayan justificado el otorgamiento del Distintivo.

6. En el caso de que la empresa no solicite la renovación, se entenderá que renuncia al Distintivo y éste le será retirado, mediante Decreto, que será publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien podrá seguir en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia si indica expresamente su deseo de continuar perteneciendo a la misma.

7. Del mismo modo las empresas concesionarias del Distintivo podrán comunicar su renuncia a la Dirección General con competencias en materia de igualdad. Dicha renuncia supondrá la pérdida de los derechos derivados de aquella. El Consejo de Gobierno dictará Decreto aceptando dicha renuncia que será publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien podrá seguir en la Red Emplea en Igualdad de la Región de Murcia si indica expresamente su deseo de continuar perteneciendo a la misma.

Artículo 14. Revocación de la concesión del Distintivo

1. El Consejo de Gobierno, de oficio o a instancia de parte, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, previa audiencia de la empresa distinguida, podrá revocar la concesión del Distintivo, mediante Decreto, en los siguientes supuestos:

a) Cuando se detecte un uso indebido del Distintivo.

b) En caso de que se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar el Distintivo.

c) Se observe una disminución y/o empeoramiento de las condiciones de implantación del principio de igualdad de oportunidades en la organización.

2. Se procederá a la suspensión cautelar de la concesión durante un plazo de 6 meses, que podrá ser inferior cuando la organización aclare la situación y corrija las deficiencias observadas en un momento anterior. En otro caso, se procederá a la revocación del Distintivo. El plazo para resolver el procedimiento de revocación será de 3 meses desde la finalización del plazo de suspensión. Se producirá la caducidad del procedimiento, una vez haya transcurrido el plazo para resolver, sin que se haya dictado y publicado Decreto al respecto.

3. La revocación del Distintivo conlleva, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquélla.

4. La revocación del Distintivo de Igualdad no implicará la extinción de los derechos y obligaciones derivados del convenio o protocolo de adhesión a la iniciativa "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia".

Disposición Final. Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Dado en Murcia, a 20 de junio de 2018.—El Presidente, Fernando López Miras.—
La Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, Violante Tomás Olivares.



Región de Murcia
Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades

Dirección General de Mujer e
Igualdad de Oportunidades



UNIÓN EUROPEA

ANEXO

LOGOTIPO DISTINTIVO DE IGUALDAD DE LA REGIÓN DE MURCIA





Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo V: Hoja de trabajo inicial para el diseño del plan de igualdad en la empresa

I. Reunión de inicio o arranque del plan de igualdad

Empresa			
Fecha			
Lugar			
Consultor/a			
Representante/s de la empresa presentes en la reunión	1.	2.	3.
Cargo/s	1.	2.	3.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

II. Pasos a seguir para la elaboración del plan de igualdad

ACTUACIÓN	TEMPORALIZACIÓN																
	Semanas											Año 1	Año 2	Año 3	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsables
	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª					
1	Reunión de toma de contacto con la dirección y RRHH.																
2	Compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad y comunicación del mismo.																
3	Designación de la comisión de igualdad por parte de la dirección.																
4	Formación de la comisión de igualdad.																
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	
10																	
11																	
12																	

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

ACTUACIÓN		TEMPORALIZACIÓN																	
		Semanas										Año 1	Año 2	Año 3	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsables		
		1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª						
	intervinientes.1ª																		
13	Comunicación del plan de igualdad a toda la plantilla.																		
14	Implantación del plan de igualdad.																		
15	Seguimiento del proceso y del plan de igualdad.																		
16	Evaluación del plan de igualdad.																		

Firma consultor/a

Firma representante de la empresa

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo VI: Lista de documentación necesaria para el diagnóstico

I. Documentación a cumplimentar para la elaboración del diagnóstico

DOCUMENTACIÓN CUYA CUMPLIMENTACIÓN ES INDISPENSABLE	¿CUMPLIMENTADA?
Ficha de información básica de la empresa	
Ficha de información sobre la plantilla	
Ficha de información sobre condiciones laborales	
Ficha de información sobre gestión de personal	
Ficha cuestionario de la plantilla en relación a la igualdad	
Ficha de diagnóstico externo de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres	

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

DOCUMENTACIÓN A FACILITAR POR LA EMPRESA	¿EXISTE?
Organigrama de la empresa.	
Convenio colectivo propio de la empresa.	
Convenio del sector al que se acoge.	
Copias de la documentación general utilizada para información de la plantilla: tarjetas de visita, letreros, comunicados, etc.	
Comunicación: Documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la empresa.	
Selección: Formularios o solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guión de entrevistas, pruebas selectivas, y demás documentación oportuna.	
Contratación: Procedimientos documentados de contratación, evaluación, formación y promoción del personal.	
Formación: Cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.	
Clasificación profesional: Organigramas por clasificación profesional, tareas, responsabilidades, descripción de puestos de trabajo.	
Promoción: Planes de carrera y demás documentación utilizada por la empresa en estos procesos.	
Ordenación del tiempo de trabajo: Documentación dónde se establezca la regulación de los mecanismos para facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar que existan dentro de la empresa.	
Política retributiva: documentación donde se recojan los criterios de distribución de incentivos y otros beneficios.	
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: protocolo –por escrito- de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, contenidos de cursos de formación, campañas realizadas por la empresa.	
Otros protocolos: Prevención de riesgos laborales, responsabilidad social corporativa de la empresa, calidad, etc.	

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo VII: Modelo de compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres

Este documento pretende ser la base para que la empresa exprese públicamente su compromiso con la igualdad de oportunidades y con la puesta en marcha de un plan de igualdad.

El contenido de este modelo, presentado a modo de ejemplo, y elaborado por el Instituto de la Mujer de ámbito nacional¹ se adaptará a las propuestas de la empresa, de su Dirección. Para su difusión se podrán utilizar los siguientes medios o canales:

GRUPOS DESTINATARIOS	CANALES Y RECURSOS
<p>NIVEL INTERNO – TRABAJADORES Y TRABAJADORAS</p>	<p>Medios escritos: comunicado en la revista o boletín interno de la empresa, en la intranet, en tablones de anuncios informativos en el centro de trabajo, comunicado, circular, boletín o carta personalizada (papel y/o correo electrónico).</p> <p>Sesiones informativas y/o reuniones en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, las actuaciones para su cumplimiento, las repercusiones para cada persona, beneficios, etc.</p>
<p>NIVEL EXTERNO- SOCIEDAD Y CLIENTES</p>	<p>Nota de prensa incluida en medios de comunicación (radio, revistas especializadas, periódicos, boletines) sobre la decisión adoptada por la empresa para diseñar y desarrollar un plan de igualdad.</p> <p>Participación en foros públicos: jornadas, seminarios, redes empresariales.</p> <p>Incorporación de una nota en folletos publicitarios corporativos.</p> <p>Banner especial en su página web.</p>

¹“Modelo de garantía del compromiso de la alta dirección de la empresa” manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa editado en el año 2008 (Subdirección general de programas del Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad).

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

I. Modelo de compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades

XXXXXXXXXX (Nombre de la empresa) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la dirección, con la representación legal de los trabajadores y/o con una representación de la plantilla, en el proceso de desarrollo y evaluación del plan de igualdad.

Firmado por la dirección a máximo nivel.

Lugar y fecha
(nombre y cargo)

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo VIII: Reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad

Declaración de intenciones y obligaciones

La finalidad de este reglamento es regular la forma de trabajar de la comisión de igualdad para el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de igualdad de la empresa (**Nombre de la empresa**), en el tiempo que dure el proceso de diseño y durante la vigencia del mismo.

La creación de esta comisión fue aprobada en la reunión del pasado día XX de XXX de XXXX. La función principal de esta comisión será la de facilitar y garantizar la elaboración e implementación del plan de igualdad en XXX, basado en un diagnóstico previo de la situación de la empresa y a partir del cual se propondrán medidas encaminadas a conseguir la igualdad real en todos los ámbitos en que fuera necesario.

Funciones

Las funciones de la comisión de igualdad serán:

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del plan de igualdad (compromiso, diagnóstico, análisis, definición de medidas o acciones, aplicación/ejecución, seguimiento y evaluación).
- Diagnóstico: facilitar, junto con la dirección, los datos necesarios desagregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, a desarrollar en las siguientes áreas de intervención:
 - Captación, selección y contratación.
 - Clasificación profesional.
 - Reconocimiento profesional y promoción.
 - Formación.
 - Política retributiva.
 - Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, laboral y familiar).
 - Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 - Comunicación interna/externa y sensibilización.
 - Seguridad y salud laboral.
 - Aplicación de la perspectiva de género a servicios, productos y prestaciones comerciales.
- Una vez realizado el diagnóstico de la situación y diseñado el plan de igualdad, la comisión será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Una vez aprobado el plan de igualdad, la comisión de igualdad será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

- La comisión de igualdad será la encargada de gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al plan de igualdad se refiere.
- La comisión de igualdad será la encargada de realizar todas las labores de sensibilización en cuanto al plan de igualdad a la plantilla.
- La comisión de igualdad participará en campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores

Composición

La composición de la comisión de igualdad estará conformada por un grupo paritario (mismo número de hombres y mujeres siempre y cuando represente de forma proporcional a su presencia en la plantilla) y que refleje distintas realidades de personas (con familia a cargo, sin familia a cargo, edad, estado civil, etc.):

- Una persona de la dirección y/o una persona del departamento de RRHH con capacidad de decisión.
- Una persona representante legal de la plantilla (si la hubiera o estuviera disponible) y/o una persona representante de la plantilla.
- Una persona de cada departamento y de cada nivel profesional.
- Un puesto libre para ser ocupado por cualquier persona de la plantilla, a demanda de la comisión o por iniciativa propia.

Las personas que integren la comisión de igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del plan de igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la comisión.
- En caso de que una persona no realice las tareas que le son asignadas como miembro de la comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.

El procedimiento será comunicarlo a la comisión de igualdad y a la dirección, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia.

En el caso del puesto libre que puede ser ocupado por cualquier persona de la plantilla, se deberá establecer un canal por el cual las personas puedan solicitar a la comisión su participación. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la comisión de igualdad se reúna para que estudien la petición.

Reuniones

Se designará una agenda de reuniones para la elaboración e implementación del plan, y las mismas tendrán una periodicidad de una vez cada dos meses como mínimo.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la comisión, y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Quienes forman la comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma, en las reuniones o les fuera entregada. Deberán poner especial atención respecto a los datos e informaciones a la que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género

Disposiciones transitorias

PRIMERA. Cualquier disposición reglamentaria, que afecte al contenido del presente reglamento, será adaptada al mismo por la comisión de igualdad en una reunión específica para el caso.

SEGUNDA. El presente acuerdo se incorporará como anexo al plan de igualdad.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo IX: Modelo de la Relación de personas que componen la comisión de igualdad

Este documento recoge la relación de personas que van a formar parte de la comisión de igualdad.

Las personas que compondrán la comisión de igualdad lo harán en representación de los distintos niveles de la empresa según figura en la relación detallada más abajo.

Teniendo en cuenta que podrá haber rotación en la composición de la misma, será necesario actualizar esta tabla cada vez que se produzca un cambio.

Este documento pasará a formar parte del reglamento de la comisión de igualdad.

I. Modelo de la relación de personas que componen la comisión de igualdad

FUNCIÓN	NOMBRE Y APELLIDOS	REPRESENTANTE*	CARGO / POSICIÓN	DEPARTAMENTO / ÁREA
COORDINA				
SECRETARIO/A				
(...)				

Fecha _____ de _____ de _____

Firma de todas las personas que van a componer la comisión de igualdad

(*) Indicar a quién representa, de acuerdo con las siguientes claves:

- DIR** -Dirección de la empresa
- RRHH** -Recursos humanos
- OPER** -Responsable de Departamento operativo
- RLT** -Representación Legal de los Trabajadores
- PERS** -Persona trabajadora

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo X: Hoja de planificación del diagnóstico

DIAGNÓSTICO-HOJA DE PLANIFICACIÓN		
NOMBRE DE LA EMPRESA	ACTIVIDAD	
SEMANA		
1	Etapa 1: Planificación	Reunión con la dirección o representantes del departamento de RRHH. Presentación de las tareas a realizar y decisiones sobre la planificación de las mismas en el diagnóstico, creación de la comisión de igualdad y comunicación a la plantilla del inicio del diagnóstico.
2 y 3	Etapa 2: Recogida de información. Caracterización de la empresa y adaptación del listado de medidas de igualdad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si en este punto se ha formado la comisión de igualdad, se mantendrá una reunión con la misma. Si no se hubiese formado la comisión de igualdad, se realizarán dos reuniones una con una representación de la dirección y RRHH y otra con representantes de la plantilla. El objetivo de esta reunión o reuniones es el de solicitar información (documentación sobre datos objetivos de la empresa y plantilla + planes sobre gestión de personal + cultura empresarial + necesidades plantilla + información sobre clima laboral vs. cultura empresarial) que no haya llegado tras la primera reunión de toma de contacto con RRHH o la dirección. 2. Decisión sobre quiénes van a ser informantes clave y comunicación a los mismos del inicio del diagnóstico. 3. Preparación de los cuestionarios y distribución entre la plantilla para solicitar información sobre necesidades.
4	Etapa 2 y Etapa 3: Recogida de la información, sistematización y análisis de la información recogida	
5	Etapa 3: Análisis de la información y elaboración del informe de diagnóstico previo y validación con la dirección y/o representantes del departamento de RRHH. (diagnóstico de la situación actual + identificación de las áreas de mejora).	
6 y 7	Etapa 4: Presentación del informe de diagnóstico definitivo a la dirección y comisión de igualdad y toma de decisiones sobre cómo comunicar las conclusiones a la plantilla	
<p>El cronograma para la elaboración del diagnóstico debería corresponder con un periodo que no supere 7 semanas –como propuesta aproximada- a partir del contacto con la dirección. No será un calendario cerrado de trabajo, tan sólo orientativo.</p> <p>La realización de las primeras actividades en el tiempo previsto dependerá, en gran medida, de la disponibilidad de las personas interlocutoras de la empresa (responsables de RRHH, RLT y/o representación de la plantilla, personal y comisión de igualdad).</p>		

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Atendiendo en detalle a las tareas a llevar a cabo, a continuación se plantea un cronograma de trabajo del consultor/ la consultora a modo de guía.

DIAGNÓSTICO-CRONOGRAMA DE TRABAJO A SEGUIR DURANTE EL ASESORAMIENTO O LA CONSULTORÍA							
ACTIVIDAD \ SEMANA	1	2	4	5	5	6	7
Cumplimentación del borrador de la hoja de planificación y envío a la empresa y del definitivo una vez consensuado con la empresa.	X						
Solicitud de información a RRHH (datos generales sobre la empresa y la plantilla, Convenio, documentación sobre igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal)	X						
Análisis de la información entregada y cumplimentación de la base de datos	X	X					
Personalización del guion de la reunión con RRHH y/o dirección		X					
Reunión con RRHH y/o dirección		X					
Solicitud de la información faltante (si procede) y análisis de la misma		X	X				
Análisis y caracterización de la empresa		X	X				
Personalización del guion de la reunión con la RLT o representantes de la plantilla			X				
Reunión con la RLT o representantes de la plantilla			X				
Adaptación del modelo de cuestionario para la plantilla				X			
Definición del nº y perfil de los/las encuestados/as				X			
Validación del modelo de cuestionario para la plantilla con RRHH				X			
Distribución del cuestionario entre la plantilla				X			
Recogida del cuestionario cumplimentado por la plantilla					X		
Análisis de los resultados de las encuestas a la plantilla					X	X	
Elaboración del estudio-diagnóstico						X	
Validación del estudio-diagnóstico con RRHH y/o dirección							X
Presentación del diagnóstico a la comisión de igualdad							X

La planificación de un diagnóstico dará respuesta, entre otras, a las siguientes cuestiones

- ¿Por qué quiero elaborar un diagnóstico de igualdad?
- ¿En qué áreas de la empresa voy a poner más énfasis?
- ¿Qué información será necesaria?
- ¿Qué tipo de documentación es necesario solicitar?
- ¿Quién va a comunicar a la plantilla la decisión de la empresa de realizar un diagnóstico y cómo se va a convocar a la participación?
- ¿Quién va a ocuparse de realizar el diagnóstico y quién se encargará de proporcionar la información?
- ¿Cómo voy a realizar el diagnóstico y qué técnicas voy a utilizar para recoger información?
- ¿A quién se entrevistará?
- ¿Cuánto tiempo se va a dedicar a la realización del diagnóstico? ¿Cuándo se comienza la realización del diagnóstico?
- ¿A quién se solicitará la cumplimentación de cuestionarios?

INSTRUCCIONES DE USO DE LA HERRAMIENTA EXCEL

Para usar correctamente esta herramienta Excel de sistematización de la información recogida en cada empresa, siga las siguientes instrucciones:

1. Hojas informativas y hojas de cumplimentación de datos.

1.1. Hojas informativas. Nunca deben modificarse. Contienen información de apoyo y son las siguientes:

Definiciones: En este apartado se explican cómo se calculan algunos de los indicadores que vamos a obtener y que se presentan en la Hoja "Indicadores" junto a otros autoexplicativos

Datos Básicos de la empresa: recopila algunos datos de la tabla F.1. Empresa y F.2. Plantilla y F.3. Condiciones laborales y permite introducir información descriptiva (sólo en las celdas marcadas en blanco)

Indicadores: contiene, en una sola hoja, los indicadores obtenidos automáticamente a partir de los datos introducidos en las hojas correspondientes a las tablas. No es preciso escribir nada en ninguna celda. Esta hoja simplemente recopila los indicadores, los datos de origen están siempre en las hojas correspondientes a las tablas.

1.2. Hojas de cumplimentación de datos. Nunca deben modificarse, y la información debe introducirse exclusivamente en las celdas de color blanco.

F.1. Empresa

F.2. Plantilla

F.3. Conds_Laborales

F.4. Gestion_personal

F.5. Opinion_plantilla

F.6. D_Externo

2. Personalización del archivo a casos particulares.

Las hojas proporcionan un número limitado de posiciones para introducir departamentos, niveles o tipos de perfiles profesionales.

Si resulta imprescindible insertar nuevas filas, debe tener en cuenta que será preciso modificar las fórmulas de cálculo de los indicadores afectados, además de ampliar todas las tablas, con las correspondientes fórmulas vinculadas, en las que deba aparecer la nueva fila.

Este archivo ha sido elaborado por Enred Consultoría, S.L. para la Dirección de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de la Región de Murcia

Actualizado en 2018

DEFINICIONES DE ALGUNOS DE LOS INDICADORES UTILIZADOS

Tasa relativa de éxito

La Tasa relativa de éxito permite, con una sola cifra, comparar las posibilidades de éxito de hombres y/o de mujeres en la empresa .

La tasa relativa de éxito se define como el cociente entre las posibilidades de éxito de un colectivo frente a otro, para una misma situación.

La posibilidad de éxito es, a su vez, el cociente entre las personas "exitosas" y las personas "potencialmente exitosas" para una misma situación. **Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si es igual al 0 significa que no es posible la comparación por que no hay presencia de mujeres. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres.**

Ejemplo de situación: una promoción profesional en una empresa multinacional, para cubrir 6 plazas de dirección.

Mujeres: se presentan 10 candidatas, que obtienen 4 de los puestos.

Hombres: se presentan 2 candidatos, que obtienen 1 de los puestos.

	Mujeres	Hombres
Candidaturas presentadas	10	2
Candidaturas exitosas	4	1
Posibilidad de éxito	40%	50%
Tasa relativa de éxito Mujeres / Hombres entre candidaturas presentadas y exitosas	80%	

Para interpretar el valor del indicador se puede hacer la siguiente lectura: **el éxito de las mujeres es un 80% respecto al de los hombres que sería el 100%.**

Valores menores que 100% y hasta 1% indican que las candidaturas de las mujeres han tenido menos éxito que las de los hombres (pese a haber obtenido más puestos de dirección en el ejemplo).

Valores mayores de 100%, lo contrario.

Si el valor es 100%, significa que hay igualdad entre mujeres y hombres; es decir tienen la misma posibilidad de éxito.

Si el valor es 0, significa que no hay ninguna candidatura exitosa de mujeres

*Si el valor es **DIV!0**, significa que no hay ninguna candidatura exitosa de hombres*

Tasa relativa de presencia

La Tasa relativa de Presencia es análoga a la anterior.

Ejemplo de situación: Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con discapacidad

	Mujeres	Hombres
Total en Plantilla	23	40
Con discapacidad	2	1
Tasa de presencia	9%	3%
Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con discapacidad	348%	

Para interpretar el valor del indicador se puede hacer la siguiente lectura: La posibilidad de encontrar mujeres en esta situación supera en 300% la posibilidad de encontrar a hombres en esta misma situación; Es decir, la presencia de las mujeres con discapacidad es significativamente superior a la presencia de los hombres con discapacidad (3,48 veces). **Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio entre mujeres y hombres; Si es igual al 0 significa que no es posible la comparación por que no hay presencia de mujeres. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres.**

Tasa relativa de acogimiento

La Tasa relativa de acogimiento es análoga a las anteriores.

Ejemplo de situación: Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a la medida: reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)

	Mujeres	Hombres
Total con hijos menores de 8 años	23	30
Con reducción de jornada por esta causa	5	1
Tasa de acogimiento	22%	3%
Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a la medida: reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)	652%	

Para interpretar el valor del indicador se puede hacer la siguiente lectura: La posibilidad de encontrar mujeres en esta situación supera en 652% la posibilidad de encontrar a hombres en esta misma situación; Es decir, la presencia de las mujeres que se acogen a la reducción de jornada es significativamente superior (6,52 veces) a la presencia de los hombres con esta misma situación. **Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio entre mujeres y hombres; Si es igual a 0 significa que no es posible la comparación por que no hay presencia de mujeres. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres.**

Nivel a partir del cual la presencia de mujeres en un puesto de decisión se reduce en más de un 25% en relación al puesto inmediatamente anterior

El "techo de cristal" es una barrera invisible que impide a las mujeres de una plantilla determinada alcanzar puestos de responsabilidad en la organización en la que trabajan.

Para detectar si hay techo de cristal en una organización concreta vamos a observar la presencia de mujeres en los diferentes niveles de responsabilidad de la misma (% de mujeres en cada nivel respecto al total de personas en dicho nivel). Si observamos que el porcentaje de mujeres disminuye considerablemente al aumentar el grado de responsabilidad diremos que existe "techo de cristal".

El indicador creado identifica en que nivel comienza este "techo de cristal", para ello localizaremos cuál es el nivel de responsabilidad donde por primera vez la presencia de mujeres disminuye considerablemente. Estableceremos que esta disminución es "considerable" cuando sea mayor o igual del 25%.

NOTA: La disminución porcentual relativa es la diferencia entre el % de un nivel y el % del nivel anterior, dividida entre el % del nivel anterior.

Ejemplo de situación 1: se indican los % de mujeres en 5 niveles (Nivel 1, el inferior, Nivel 5, el superior)

		% mujeres	disminución porcentual relativa
NIVEL UNO		50%	-
NIVEL DOS		40%	-20%
NIVEL TRES		25%	-38%
NIVEL CUATRO		20%	-20%
NIVEL CINCO		10%	-50%

En el ejemplo 1, el primer TECHO DE CRISTAL estaría en el nivel TRES. El porcentaje de mujeres disminuye, por primera vez y considerablemente (-38%) entre los niveles DOS y TRES, es decir, las mujeres encuentran dificultades para promocionar del nivel DOS al TRES.

El nivel CINCO supondría también un TECHO DE CRISTAL pues la presencia de mujeres en este nivel disminuye considerablemente (-50%) respecto al anterior.

Ejemplo de situación 2: se indican los % de mujeres en 5 niveles (Nivel 1, el inferior, Nivel 5, el superior)

		% mujeres	disminución porcentual relativa
NIVEL UNO		20%	-
NIVEL DOS		18%	-10%
NIVEL TRES		21%	17%
NIVEL CUATRO		19%	-10%
NIVEL CINCO		15%	-21%

En el ejemplo 2, no existe TECHO DE CRISTAL. Aunque se trate de una organización masculinizada, la presencia de mujeres en todos los niveles de responsabilidad es similar no existiendo disminuciones considerables (superiores o iguales al 25%).

Indicador de comunicación con perspectiva de género

Para cada documento evaluado, se controla si se dan las siguientes situaciones:

Situación	puntos	Nº docs	Subtotal
Promoción Igualdad	+ 2 puntos	0	0
Uso no Sexista Lenguaje	+ 1 punto	5	5
Uso Sexista Lenguaje	- 1 punto	0	0
Imágenes Sexistas	- 1 punto	2	-2
Situaciones Sexistas	- 2 puntos	2	-4
		Indicador	-1

El indicador se calcula como la suma de los productos del Nº de documentos (Nº docs) en los que se da la situación, multiplicado por los puntos asignados.

Representatividad

La Representatividad da una medida del nivel de representatividad de un indicador calculado.

Se obtiene comparando el resultado arrojado por muestra analizada con el total actual.

Ejemplo de situación: Supongamos que en una empresa se han realizado 3 procesos de selección para un nivel determinado, y como resultado se han contratado 5 personas. El número de personas que actualmente tienen ese nivel en la empresa son 25.

La Representatividad se obtiene al dividir el número de personas contratadas en los procesos de selección analizados, entre el número total de personas en dicho nivel.

Personas contratadas en los 3 procesos, para el mismo nivel	5
Total de personas que actualmente están en ese nivel	25
Representatividad del resultado de los tres procesos en el conjunto del total de personas que existían en ese nivel es del	20%

Esto significaría que el hecho de contratar a 5 personas más para un nivel implica que la representatividad de estas 5 personas más, con respecto al total es de un 20%.

AREA	SUBAREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA						
DISTRIBUCION HORIZONTAL (mide el grado de segregación horizontal)		Equilibrio de hombres y mujeres (global) en la organización	% actual de mujeres en plantilla (comparación de mujeres con el total de personas en la plantilla)	0,00%	% actual de hombres en la plantilla (comparación de hombres con el total de personas de la plantilla)	100,00%	Ficha 2.Plantilla 1.Niveles						
			Evolución del equilibrio entre hombres y mujeres en plantilla de 4 años a esta parte (comparación del % actual de mujeres en relación al total de la plantilla en diferencia con el % de mujeres que había hace 4 años en relación al total de la plantilla de aquel momento). Es decir (% de las mujeres en la actualidad / total de personas en plantilla) se resta con (% de las mujeres que había hace 4 / total de personas en plantilla en ese momento)	0,00%									
		Equilibrio de presencia de mujeres y hombres por puesto de trabajo		% de mujeres en cada puesto señalado en relación al total de personas en el puesto	Evolución del equilibrio entre hombres y mujeres en el puesto y de 4 años a esta parte (comparación del % actual de mujeres que ocupan el puesto en relación al total de personas en cada puesto, con el % de mujeres existente hace 4 años en el en relación al total de personas que en cada puesto había en ese momento). Es decir (% de las mujeres con un puesto / total de personas en ese puesto) se resta con el (% de las mujeres en un puesto hace 4 años / total de personas que tenían ese puesto entonces)	Evolución del % de las mujeres (en relación al total de mujeres) que están en el puesto en comparación con el % de las que lo ocupaban hace 4 años			Ficha 2.Plantilla 1.Niveles				
										Personal administrativo Tec.superior.de gestión, admitiv, auxi adminis y ayudantes	0,00%	0,00%	0,00%
										Personal técnico	0,00%	0,00%	0,00%
										Personal operario	0,00%	0,00%	0,00%
										0	0,00%	0,00%	0,00%
										0	0,00%	0,00%	0,00%
										0	0,00%	0,00%	0,00%
										0	0,00%	0,00%	0,00%
										Añadir casillas si es necesario			
										Equilibrio de presencia de mujeres y hombres por departamento		% actual de mujeres por departamento en relación al total de personas del departamento	Evolución del equilibrio entre hombres y mujeres en el departamento y de 4 años a esta parte (comparación del % actual de mujeres en relación al total de personas en cada departamento, con el % de mujeres que en cada departamento había hace 4 años)
		xxx	0,00%	0,00%	0,00%								
		xxx	0,00%	0,00%	0,00%								
		xxx	0,00%	0,00%	0,00%								
		xxx	0,00%	0,00%	0,00%								
		xxx	0,00%	0,00%	0,00%								
		xxx	0,00%	0,00%	0,00%								
		xxx	0,00%	0,00%	0,00%								
		xxx	0,00%	0,00%	0,00%								
xxx	0,00%	0,00%	0,00%										
Insertar nuevas celdas si el número de departamentos lo requiere	Introducir fórmula si es necesario	Introducir fórmula si es necesario	Introducir fórmula si es necesario										

AREA	SUBAREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA
PLANTILLA	DISTRIBUCION VERTICAL (mide el grado de segregación vertical o el grado de segregación que hay en los puestos que exigen responsabilidad)	Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad	% de cargos de responsabilidad ocupados por mujeres del total de los cargos de responsabilidad existentes en la empresa(mujeres y hombres en esos puestos)	0,00%	% de cargos de responsabilidad ocupados por hombres del total de cargos de responsabilidad (mujeres y hombres en estos puestos)	100,00%	Ficha 2.Plantilla 1.Niveles
			Evolución del equilibrio entre hombres y mujeres que ocupan puestos de responsabilidad hace 4 años (comparación del % actual de mujeres en cargos de responsabilidad en relación al total de las personas que hay estos cargos en diferencia con el % de mujeres que hace 4 años ocupaban estos cargos). Es decir, (% de las mujeres con responsabilidad en la actualidad / total de personas en cargos de responsabilidad en la actualidad) se resta con (% de las mujeres con responsabilidad hace 4 años / total de personas en cargos de responsabilidad hace 4 años)	0,00%	Evolución del % de las mujeres en los puestos de dirección (en relación al total de mujeres en la plantilla) que están en estos puestos en comparación con el % de las que los ocupaban hace 4 años. Es decir (% de las mujeres que son directivas / total de mujeres de la plantilla) se resta con el (% las mujeres que eran directivas / total de mujeres de la plantilla hace 4 años)	0,00%	
		Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de responsabilidad, en valores relativos a la composición del resto de la plantilla	Tasa relativa de éxito mujeres/hombres en los cargos de responsabilidad en relación al total (% de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad sobre el total de mujeres de la empresa dividido por el % de hombres que ocupan puestos de responsabilidad sobre el total de hombres en la empresa). Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si % es igual a 0 no existe representación femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador	0,00%			
			Evolución del equilibrio de hombres y mujeres en los puestos directivos de 4 años a esta parte: % de mujeres directivas en relación al total de mujeres en plantilla dividido por el % de hombres directivos en relación al total de hombres en plantilla en diferencia con esta misma situación 4 años antes. Es decir (% de las mujeres que son directivas / % de hombres que son directivos en la actualidad) se resta con el (% de las mujeres que eran directivas/ % de hombres que eran directivos hace 4 años)	0,00%			
Existencia del "Techo de cristal"	Puesto de responsabilidad donde por primera vez la presencia de mujeres se reduce en más de un 25%	No se detecta TECHO DE CRISTAL					

ÁREA	SUBÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA
PLANTILLA	Edad	Existencia del futuro de crianza	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres < 25 años (Nº de mujeres con la edad dividido por el número de hombres de la edad*100). Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si % es igual a 0 no existe representación femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador	#iDIV/0!			Ficha 2.Plantilla 3.Edad
		Equilibrio en tramo de edad de maternidad/paternidad y crianza (25-39)	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en el tramo de edad >de 25 y < de 39 (Nº de mujeres con la edad dividido por el número de hombres de la edad*100). Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si % es igual a 0 no existe representación femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador	#iDIV/0!			
		Equilibrio en mayores de 45 años.	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres >45 años (Nº de mujeres con la edad dividido por el número de hombres de la edad *100).Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si % es igual a 0 no existe representación femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador	#iDIV/0!			
	Diversidad	Equilibrio en personas inmigrantes	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres inmigrantes (Nº de mujeres inmigrantes, dividido por el número de hombres inmigrantes*100). Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si % es igual a 0 no existe representación femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador	0,00%	% de mujeres que son inmigrantes en relación al total de mujeres de la plantilla	0%	Ficha 2.Plantilla 4.Diversidad
		Equilibrio en personas con discapacidad	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con discapacidad (% de mujeres con discapacidad del total de mujeres en la empresa dividido por el % de hombres con discapacidad del total de hombres en la empresa). Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si % es igual a 0 no existe representación femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador	0,00%	% de mujeres que tienen discapacidad en relación con el total de mujeres de plantilla	0%	

ÁREA	SUBÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA
	Estudios	Equilibrio en el nivel profesional, por cualificación	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios en cargos de responsabilidad (% de mujeres con estudios universitarios en cargos de responsabilidad del total de mujeres en cargos de responsabilidad dividido por el % de hombres con estudios universitarios del total de hombres en cargos de responsabilidad)	0,00%	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios sin cargos de responsabilidad (% de mujeres con estudios universitarios y sin cargos de responsabilidad del total de mujeres sin cargos de responsabilidad en la empresa dividido por el % de hombres con estudios universitarios y sin cargos de responsabilidad de total de hombres en estos puestos)	0%	Ficha 2.Plantilla 5.Dist.nivel prof.
CONTRATACIÓN	Contratacion general	Año anterior	% de mujeres contratadas el año anterior en relación a la contratación total (hombres y mujeres contratadas el año anterior)	#¡DIV/0!			Ficha 4.Gestion_personal1.captacion y contrata
		Año actual	% de mujeres contratadas el año actual en relación a la contratación total de este mismo año (hombres y mujeres contratadas el año anterior)	#¡DIV/0!			
	Contratacion cargos de Responsabilidad	Equilibrio al recibir candidaturas	% de mujeres candidatas en relación a las candidaturas totales (Hombres y Mujeres) para cargos de responsabilidad	0,00%			Ficha 4.Gestion_personal1.captacion y contrata
		Equilibrio al contratar	Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre presentación de candidatura y contratación para cargos de decisión (% de mujeres del total femenino que presentaron candidatura y fueron contratadas dividido por el % de hombres del total masculino que presentaron candidatura y fueron contratados)	0,00%	Representatividad del grado de contratación de mujeres respecto al % de mujeres que ya están en los cargos de responsabilidad	0,00%	

AREA	SUBAREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA
Puestos con mayoría de hombres (>60%) en los últimos procesos de contratación		Equilibrio al recibir candidaturas	% de mujeres del total de candidaturas recibidas para puestos con mayoría hombres	0,00%			Ficha 4.Gestion_personal1.captacion y contrata
		Equilibrio al contratar	Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre presentación de candidatura y contratación para puestos masculinizados (% de mujeres que fueron contratadas respecto de las candidaturas presentadas por mujeres dividido por el % de hombres que fueron contratados respecto de las candidaturas presentadas por hombres). Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio: Si % es igual a 0 no existe representación de candidatura femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador.	0,00%			

ÁREA	SUBÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA
CONDICIONES LABORALES	Estabilidad	Mismo nivel de estabilidad de hombres y mujeres	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con contrato no indefinido. Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si % es igual a 0 no existe representación femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador.	0,00%			Ficha 3 condiciones laborales
		Grado de equilibrio en el tipo de jornada	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial. Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si % es igual a 0 no existe representación femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador.	0,00%			
	ETT	Equilibrio de mujeres y hombres entre el personal de ETT	% de mujeres dividido por personal contratado a través de ETT	0,00%			
	Política retributiva	Equilibrio salarial por puesto. <i>Diferencia relativa: De acuerdo a cada categoría (Global, máximo cargo, puestos directivos, mandos intermedios, etc...) siempre se referirá a la diferencia entre el salario promedio de las mujeres de cada categoría menos el salario promedio de todos los hombres de cada categoría en relación al salario promedio de los hombres de cada categoría. Es decir la fórmula sería (promedio de salario de mujeres-promedio de salario de hombres) dividido entre (promedio de salario de hombres).</i> <i>Si el resultado es negativo, querrá decir que el salario de los hombres es superior al salario de las mujeres en un % concreto. En caso de que fuera positivo ocurriría lo contrario, las mujeres ganarían más.</i>	Global. (Promedio de salario de mujeres de la plantilla-promedio de salario de hombres de la plantilla) dividido entre (promedio de salario de hombres de la plantilla).	#¿NOMBRE?		Ficha 3 condiciones laborales	
			Máximo cargo	#¿NOMBRE?			
			Puestos directivos	#¿NOMBRE?			
			Mandos intermedios	#¿NOMBRE?			
			Personal administrativo Tec.superior, de gestión, admnitiv, auxi adminis y ayudantes	#¿NOMBRE?			
			Personal técnico	#¿NOMBRE?			
			Personal operario	#¿NOMBRE?			
0			#¿NOMBRE?				
0			#¿NOMBRE?				
0			#¿NOMBRE?				
Equipamiento, Seguridad y Salud	Adaptación de los medios y medidas de seguridad a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres	Vestuarios adecuados: Diferencia relativa de disponibilidad entre mujeres y hombres. Es decir, (situación de las mujeres-situación de los hombres) / situación de los hombres	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o		Ficha 3 condiciones laborales		
		Servicios adecuados: Diferencia relativa de disponibilidad entre mujeres y hombres. Es decir, (situación de las mujeres-situación de los hombres) / situación de los hombres	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o				
		Ergonomía de las herramientas: Diferencia relativa de disponibilidad entre mujeres y hombres. Es decir, (situación de las mujeres-situación de los hombres) / situación de los hombres	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o				
		Hay una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo	si				
		Dispone de un protocolo para casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo (ver información complementaria en el punto 6 específico de la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo) y/o acoso moral	si				
		Existe un Plan de Riesgos Laborales elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género	si				

AREA	SUBAREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA		
CONDICIONES LABORALES	Medidas de conciliación	Medidas de conciliación		Tasa relativa de acogimiento: %mujeres que se acogen en relación a las que pueden acogerse dividido por el %hombres que se acogen en relación a los hombres que pueden acogerse. Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si % es igual a 0 no existe representación femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador.			Ficha 3 condiciones laborales		
		% de acogimiento de hombres al permiso de paternidad (solo lo puede tomar los hombres)	# _i DIV/0!						
		Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o						
		Permiso de lactancia	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o						
		Reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o						
		Excedencia por cuidado de menores	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o						
		Excedencia por cuidado de familiares dependientes (*)	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o						
		(*) Excedencia por cuidado de familiares dependientes: se han considerado como potencialmente beneficiarias de esta medida a todas las personas de la plantilla	0%						
		0	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o						
		0	0%						
	Medidas de conciliación	Servicios de apoyo a la Conciliación		Tasa relativa de acogimiento: %mujeres que se acogen en relación a las que pueden acogerse dividido por el %hombres que se acogen en relación a los hombres que pueden acogerse. Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si % es igual a 0 no existe representación femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador.	Disponible para el X% de las mujeres que hay en el total de la plantilla	Disponible para el Y% de los hombres que hay en ele total de la plantilla	Ficha 3 condiciones laborales		
		Guardería	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o	0%	0%				
		Comedor	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o	0%	0%				
		Transporte colectivo	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o	0%	0%				
		0	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o mujeres	0%	0%				
		Total	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o	# _i DIV/0!	0%				
		Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo	Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo		Tasa relativa de acogimiento: %mujeres que se acogen en relación a las que pueden acogerse dividido por el %hombres que se acogen en relación a los hombres que pueden acogerse. Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si % es igual a 0 no existe representación femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador.	Disponible para el X% de las mujeres que hay en el total de la plantilla		Disponible para el Y% de los hombres que hay en ele total de la plantilla	Ficha 3 condiciones laborales
			Flexibilidad de entrada y salida	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o mujeres	0%	0%			
	Flexibilidad de horario negociada		no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o mujeres	0%	0%				
	Reducción de jornada por motivos personales		no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o	0%	0%				
Excedencia remunerada por motivos personales	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o mujeres		0%	0%					
Excedencia no remunerada por motivos personales	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o		0%	0%					
Teletrabajo	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o mujeres		0%	0%					
Acercamiento al lugar de residencia	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o		0%	0%					

ÁREA	SUBÁREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA
			0	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o mujeres	0%	0%	
			0	no es posible hacer comparativa debido a que no hay datos de hombres o mujeres	0%	0%	
			Total		0%	0%	

AREA	SUBAREA	SITUACIONES	INDICADOR	VALOR	INDICADOR	VALOR	TABLA
CONDICIONES LABORALES	Cultura	Adecuación de documentos de comunicación interna a un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes	Indicador de comunicación con perspectiva de género (Ver hoja de definiciones para más detalle). Si el número es positivo y mayor que 0 entonces la mayoría de la comunicación se adecua al uso del lenguaje no sexista. Mientras que si es negativo entonces habría que revisar y cuidar el lenguaje para que sea inclusivo	0			Ficha 3 condiciones laborales
		Participación en acciones de sensibilización en igualdad de trato y oportunidades, y corresponsabilidad	Media horas/ persona	0			Ficha 3 condiciones laborales
		Prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual	Acciones realizadas durante los últimos 2 años en relación al acoso por razón de sexo y el acoso sexual (alguna acción, muchas acciones o ninguna acción)	ninguna			Ficha 3 condiciones laborales
		Mantenimiento de vinculación	Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la empresa y las personas con excedencias o con permisos de maternidad/paternidad (alguna medida, muchas medias o ninguna medida)	ninguna			Ficha 3 condiciones laborales
	Horario	Mismo nivel de horario variable	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con horario variable. Si el % es igual a 100 es que existe equilibrio; Si % es igual a 0 no existe representación femenina. Si es > de 100 entonces hay una presencia mayor de mujeres. Si es < de 100 existe una presencia mayor de hombres. IMPORTANTE: Cuanto más se acerque al 100% el valor, más equilibrados estarán hombres y mujeres en este indicador.	0%			Ficha 3 condiciones laborales
OPINION	Discriminación	Sentimiento de discriminación autopercebida	% de mujeres que se han sentido discriminadas respecto al total de mujeres que contestaron el cuestionario	#iDIV/0!	% de hombres que se han sentido discriminados	#jDIV/0!	Ficha 5 Opinion de la plantilla
	Selección	Sentimiento de que en la empresa existe discriminación en los procesos de selección	% de mujeres que perciben que existe discriminación en procesos de selección respecto al total de mujeres que contestaron el cuestionario	#iDIV/0!	% de hombres que perciben que existe discriminación en procesos de selección	#jDIV/0!	
	Promoción	Sentimiento de que en la empresa existe discriminación en los procesos de promoción	% de mujeres que perciben que existe discriminación en procesos de promoción respecto al total de mujeres que contestaron al cuestionario	#iDIV/0!	% de hombres que perciben que existe discriminación en procesos de promoción	#jDIV/0!	
	Retribución	Sentimiento de que en la empresa existe discriminación en los procesos de retribución	% de mujeres que perciben que existe discriminación en procesos de retribución respecto al total de mujeres que contestaron el cuestionario	#iDIV/0!	% de hombres que perciben que existe discriminación en procesos de retribución	#jDIV/0!	
	Satisfacción	Grado de Satisfacción con cómo la empresa trabaja en pro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Puntuación otorgada por las mujeres (de 1 a 7)	#iDIV/0!	Puntuación otorgada por los hombres (de 1 a 7)	#jDIV/0!	

RESUMEN DE DATOS BÁSICOS DE LA EMPRESA

Razón social	0		
CNAE(s)-Clasificación Nacional de Actividades Económicas	92313 Otras actividades relacionadas con el espectáculo		
Facturación Anual (euros)	#N/A		
	Mujeres	Hombres	Total
Composición de Socios y socias de la empresa	0	0	
Composición de la Plantilla	0	0	0
Con discapacidad	0	0	0
Inmigrantes	0	0	0
Media de edad	0,00	0,00	#¡DIV/0!
% de personas con jornada parcial	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
% de personas con contrato indefinido	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
% de personal de ETT (con respecto a la plantilla)	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

Fecha de realización:	
Persona responsable:	0
Equipo de trabajo. Nombres y cargos:	
Participación de la representación sindical:	

1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

1. DATOS DE CONTACTO

Razón social	
CIF	
Domicilio social	
Forma jurídica (SA, SL, cooperativa, SAL, etc.)	
Persona Responsable de la entidad	
Nombre	
Cargo	
Tel	
Fax	
e-mail	
Persona Responsable Temas Igualdad	
Nombre	
Cargo	
Tel	
Fax	
e-mail	

2. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

2.A. ACTIVIDAD		Marcar con X
Sector	Agricultura/Ganadería/Pesca	
	Industria	
	Servicios	
	Comercio	
CNAE(s)-Clasificación Nacional de Actividades Económicas	92313 Otras actividades relacionadas con el espectáculo	
Descripción actividad – Principales productos y Servicios	Actividades culturales y artísticas	Marcar con X
Mercado	Local	
	Comunidad Autónoma	
	Estatad	
	Europeo	
	Internacional	

2.B. DIMENSIÓN		Marcar con X
Personas Trabajadoras	de 1 a 5	
	de 6 a 20	
	de 21 a 50	
	de 51 a 100	
	de 101 a 250	
	más de 250	
	Personal ETT	
Facturación anual (€)	hasta 500.000	
	de 500.000 a 1.000.000	
	de 1 a 10 millones	
	más de 10 millones	

2.C. HISTORIA DE CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESAAño de Fundación 2004

		Nº absolutos	% de participación
Propiedad (indicar % de participación en la propiedad)	Socios trabajadores		#¡DIV/0!
	Socias trabajadoras		#¡DIV/0!
	Socios implicados en la gestión		#¡DIV/0!
	Socias implicadas en la gestión		#¡DIV/0!
	Socios capitalistas		#¡DIV/0!
	Socias capitalistas		#¡DIV/0!
	Capital Público		#¡DIV/0!
	Otra entidad		#¡DIV/0!
Total		0	#¡DIV/0!
Entidad Propietaria		Marcar con X	
Es una empresa familiar	Sí, es su generación nº		
	No		
Fusiones, compras o escisiones en los últimos 5 años (describir)	Sí		
	No		

2.D. ORGANIZACIÓN GESTIÓN DE PERSONAS

		Marcar con X
Dispone de Departamento de Personal o de Recursos Humanos	No	
	Sí	
Certificados o reconocimientos obtenidos (calidad, RSC...). Describir		
Representación sindical	No	
	Sí, nº de hombres	
	Sí, nº de mujeres	
	Sí, indicar nombre de sindicatos con representación	

2.E. ORGANIZACIÓN DEPARTAMENTAL DE LA EMPRESA

Departamentos (añadir filas si es necesario)	
SERVICIOS CENTRALES	Denominación
Departamento a.	xxx
Departamento b.	xxx
Departamento c.	xxx
Departamento d.	xxx
Departamento e.	xxx
Departamento f.	xxx
Departamento g.	xxx
Departamento h.	xxx
Departamento i.	xxx
Departamento j.	xxx
Departamento k.	xxx
Introducir más departamentos si existen en la empresa y pegar nuevas filas	
Centros de trabajo (añadir filas si es necesario)	
Clave	Denominación
A	
B	
C	
D	

2. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA PLANTILLA

1. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Cargos de Responsabilidad	Hoy		Hace 4 años	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Consejo Administración				
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
Subtotal Cargos Responsabilidad	0	0	0	0
Cargos sin puesto de responsabilidad- Detallar por Puestos	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Personal administrativo Tec.superior,de gestión, admitiv, auxi adminis y ayudantes				
Personal técnico				
Personal operario				
Subtotal cargos sin puesto de	0	0	0	0
TOTAL PLANTILLA	0	0	0	0

Cargos de Responsabilidad: engloba a Máximo Cargo, Puestos Directivos y Mandos intermedios

Puestos directivos: personas a cargo del Dpto. Financiero, Comercial, RRHH, Producción...

Mandos intermedios: personas dependientes de los Puestos Directivos, y que tienen a su cargo equipos de personas.

Puestos de trabajo: la tabla proporciona 3 tipos de puestos de trabajo genéricos. Sin embargo, se recomienda modificarlos para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo de cada empresa.

2. COMPOSICIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS

Denominación del departamento	HOY		HACE 4 AÑOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
<i>Insertar nuevas celdas si el número de departamentos lo requiere</i>				
TOTAL	0	0	0	0

3. EDAD DE LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LA PLANTILLA

Edad	MUJERES	HOMBRES	Cálculos para conocer la media de edad de la plantilla
Menos de 20			0
De 20 a 24			0
De 25 a 29			0
De 30 a 34			0
De 35 a 39			0
De 40 a 44			0
De 45 a 49			0
De 50 a 54			0
Más de 55			0
TOTAL	0	0	0

4. DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

Denominación del departamento	INMIGRANTES		CON DISCAPACIDAD	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				
XXX				

xxx				
xxx				
xxx				
xxx				
TOTAL	0	0	0	0

5. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL PROFESIONAL Y DE ESTUDIOS

Nivel Profesional	MUJERES			
	Sin estudios	Primarios	Secunda-rios(1)	Universi-tarios
CARGOS DE RESPONSABILIDAD				
Consejo Administración				
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
CARGOS SIN PUESTO DE RESPONSABILIDAD				
xxx				
xxx				
xxx				
xxx				
xxx				
xxx				
xxx				
xxx				
TOTAL DE MUJERES	0	0	0	0

	HOMBRES			
Nivel Profesional	Sin estudios	Primarios	Secunda-rios(1)	Universi-tarios
CARGOS DE RESPONSABILIDAD				
Consejo Administración				
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
CARGOS SIN PUESTO DE RESPONSABILIDAD				
xxx				
xxx				
xxx				
xxx				
xxx				
xxx				
xxx				
xxx				
xxx				
TOTAL DE HOMBRES	0	0	0	0

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

	Mujeres		Hombres	
	Absolutos	relativos	Absolutos	relativos
Sin estudios	0	0%	0	0%
Primarios	0	#¡DIV/0!	0	#¡DIV/0!
Secundarios	0	#¡DIV/0!	0	#¡DIV/0!
Universitarios	0	#¡DIV/0!	0	#¡DIV/0!
Total	0	#¡DIV/0!	0	#¡DIV/0!

3. CONDICIONES LABORALES

1. TIPO DE JORNADA Y CONTRATO

Jornada	Contrato	MUJERES	HOMBRES	% de representación de esta categoría en mujeres	% de representación de esta categoría en hombres	TOTAL HOMBRES Y MUJERES
Completa	Indefinido			#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0
	Fijo discontinuo			#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0
	Temporal			#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0
	Subtotal	0	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0
Parcial	Indefinido			#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0
	Fijo discontinuo			#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0
	Temporal			#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0
	Subtotal	0	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0
ETT			#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0	
TOTAL		0	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0

2. HORARIOS

Indicar hora de	Entrada	Salida
Días laborables		
Días laborables		
Días laborables		
Días laborables		
Sábados		
Festivos		
	Sí	No
Ofrece Servicio Atención al Cliente 24 h		0

Organización de la jornada

	MUJERES	HOMBRES	% de representación de esta categoría en mujeres	% de representación de esta categoría en hombres
Jornada Continua Fija			#DIV/0!	#DIV/0!
Jornada Partida Fija			#DIV/0!	#DIV/0!
Turnos rotativos			#DIV/0!	#DIV/0!
Otros horarios no fijos			#DIV/0!	#DIV/0!
			#DIV/0!	#DIV/0!

			#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
	TOTAL	0	0	#¡DIV/0!

3. POLÍTICA RETRIBUTIVA

3.A. Salario medio		(MILES DE €)		
	MUJERES	HOMBRES	% de diferencia salarial mujeres y hombres	
Cargo de responsabilidad	Aplicar fórmula de promedio cuando son más de una persona =promedio(cifraa;cibr ab,cifrac...)			
Máximo cargo	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	
Puestos directivos	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	
Mandos intermedios	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	
Cargo sin puesto de responsabilidad				
Personal administrativo Tec.superior,de gestión, admitiv, auxi adminis y ayudantes	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	
Personal técnico	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	
Personal operario	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	
0	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?		
0	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?		
0	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?		
0	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?		
0	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?		
0	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?		
Calcular, para cada puesto y sexo, el salario medio del último ejercicio, incluyendo complementos, variable y valoración de retribución en especie (ver tabla siguiente)	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	#¿NOMBRE?	

3.B. Valoración de retribución en especie, al año		(MILES DE €)	
	MUJERES	HOMBRES	
Coche empresa			
Parking			
Seguro médico			
Vivienda			
Tickets Restaurante			
Planes de pensiones			

Viajes de incentivos		
----------------------	--	--

(*) Valores estimados, modificar si se considera conveniente.

4. SEGURIDAD, SALUD Y EQUIPAMIENTOS

4.A. Seguridad y salud	Si	No
Hay una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo	0	0
Dispone de un protocolo para casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo (ver información complementaria en el punto 6 específico de la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo) y/o acoso moral	0	0
Existe un Plan de Riesgos Laborales elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género	0	0
Describir cómo se han hecho cada uno de los planes o protocolos		
Detallar las medidas específicas de los mismos		

4.B. Equipamientos (*)	% Mujeres	% Hombres
Vestuarios adecuados		
Aseos o servicios adecuados		
Ergonomía adecuada de herramientas de trabajo		
Medidas de seguridad adaptadas, acordes al puesto (especificar)		

(*) Indicar porcentaje de personas (mujeres/hombres) que, necesítándolo, disponen efectivamente de equipamiento adecuado

4.C. Uniforme (sólo si existe)	Si	No

Patronaje acorde al sexo		
Patronaje embarazada		
Capacidad elección (falda o pantalón)		

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

5.A. Responsabilidades familiares

		MUJERES	HOMBRES
Personas con hijos/as a cargo			
Edad de hijo/a menor	< 3 años		
	de 3 a 8		
	de 9 a 16		
	> 16		
Algún hijo/a con discapacidad o persona mayor que necesite cuidados			

5.B. Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo

(Datos del último ejercicio)

Medidas de conciliación	PERS. EN SITUACIÓN DE ACOGERSE		PERSONAS QUE EFECTIVAMENTE SE ACOGEN		% de mujeres que se acogen efectivamente en cada categoría	% de hombres que se acogen efectivamente en cada categoría
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES		
Permiso de paternidad					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)					ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Permiso de lactancia					ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)					ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Excedencia por cuidado de menores					ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse

Excedencia por cuidado de familiares dependientes (*)					ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Total	0	0	0	0	ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse

(*) Excedencia por cuidado de familiares dependientes: se han considerado como potencialmente beneficiarias de esta medida a todas las personas de la plantilla

	PERS. EN SITUACIÓN DE ACOGERSE		PERSONAS QUE EFECTIVAMENTE SE ACOGEN		% de representación de esta categoría en mujeres	% de representación de esta categoría en hombres
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES		
Servicios de apoyo a la Conciliación						
Guardería					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Comedor					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Transporte colectivo					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Total	0	0	0	0	Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
	PERS. EN SITUACIÓN DE ACOGERSE		PERSONAS QUE EFECTIVAMENTE SE ACOGEN			

Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	% de representación de esta categoría en mujeres que se acogen efectivamente	% de representación de esta categoría en hombres que se acogen efectivamente
Flexibilidad de entrada y salida					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Flexibilidad de horario negociada					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Reducción de jornada por motivos personales					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Excedencia remunerada por motivos personales					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Excedencia no remunerada por motivos personales					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Teletrabajo					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse

Acercamiento al lugar de residencia					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
					Ninguna mujer en situación de acogerse	Ningún hombre en situación de acogerse
Total	0	0	0	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la empresa y las personas con excedencias o con permisos de maternidad/paternidad	SI	NO
Envío de circulares informativas, actas, memorandos...		
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto		
Convocatorias de formación		
Consulta en decisiones que puedan afectarles		

Medidas dirigidas a mantener la vinculación entre la empresa y las personas con reducciones de jornada	SI	NO
Reuniones en horario coincidente		
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto		

6. COMUNICACIÓN

6.A. Comunicación interna

Analizar documentos correspondientes a: última circular interna, 1 manual de procedimiento, 1 nota o cartel informativo, el convenio, manual de bienvenida y tarjetas de visita; y contabilizar en cuántos de ellos se dan las siguientes situaciones:

Nº total de documentos analizados	Promoción Igualdad	Uso no Sexista Lenguaje	Uso Sexista Lenguaje	Imágenes Sexistas	Situaciones Sexistas
0					
TASAS	0%	0%	0%	0%	0%

6.B. Comunicación transparente

Indicar si la información referida a los siguientes aspectos es comunicada a través de canales formales (*)	Si	No	Indicar Canal
Planes de igualdad y/o conciliación			
Actuaciones de la empresa y/o legislación que beneficia a la plantilla			
Estrategia de la empresa, resultados			
Formación ofertada			

Desarrollo de nuevos productos / servicios			
Oportunidades de Promoción			

La informalidad de los canales de comunicación hace que se produzcan asimetrías en la recepción de información, pudiendo causar desigualdades (*).

6.C. Participación en acciones de sensibilización en igualdad y corresponsabilidad

Acciones realizadas durante los últimos 2 años	Personal responsable		Representantes plantilla		Resto Plantilla		Media horas/persona
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
Charlas, cursos, jornadas o talleres							
Circulares internas, intranet, folletos, carteles							

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acciones realizadas durante los últimos 2 años en relación al acoso por razón de sexo y el acoso sexual	SI	NO
Realización de campañas informativas o acciones de formación dirigidos a evitar situaciones de acoso sexual o por razones de sexo.		
Circulares internas, intranet, folletos, carteles dirigidos a evitar situaciones de acoso sexual o por razones de sexo		
Elaboración y difusión de un código de conducta o protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y acciones reactivas a situaciones de acoso efectivamente demostradas.		
Creación de una figura mediadora a la que se pueda recurrir en caso de considerar que una conducta no es apropiada y podría ser objeto de un futuro conflicto.		
Mención al acoso sexual en el convenio colectivo y tipificado como falta grave		

4. GESTIÓN DE PERSONAL

1. CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.A. Nivel de contratación de mujeres y hombres		
Nº de contrataciones realizadas en el año anterior	hombres	mujeres
	hombres %	mujeres %
Nº de contrataciones realizadas en el año actual	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
	hombres	mujeres
	hombres %	mujeres %
	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

--	--	--

1.C. Procesos de captación y selección-Puestos con mayoría hombres (datos cuantitativos)

<i>Puestos en los que las mujeres representan menos del 40% / los hombres más del 60%</i>		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha									
Puesto									
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres									
Anuncios (1)	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	Candidaturas recibidas	MUJ	HO	MUJ	HO	MUJ	HO	MUJ	HO
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total Candidaturas recibidas	0	0	0	0	0	0	0	0
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas									
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									

Personas contratadas									
Personas responsables de la selección									
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?									

1.D. Criterios de realización de la captación y selección (cualitativos)

La empresa realiza la captación y selección de acuerdo a:	SI	NO
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RRHH.		
Criterios de cada departamento.		
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		

1E. Competencia y saber hacer de las personas seleccionadoras

Las personas encargadas de realizar la selección	SI	NO
Personal directivo		
Equipo de recursos humanos		
Responsables de los departamentos		
Equipo externo a la empresa		
Otros		

1.F. Pruebas de selección aplicadas para cubrir puestos vacantes		
	SI	NO
Se procura que el número de personas encargadas de realizar la selección sea mixto		
Las personas encargada de la selección tienen formación en igualdad de oportunidades		
Entrevista personal		
Test psicotécnicos		
Por autocandidatura		
Equipo externo a la empresa		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres que para hombres		
1.G. Selección y contratación		
Cuáles son las respuestas a las siguientes cuestiones	SI	NO
Llegan más currícula de hombres que de mujeres		
Llegan más currícula de mujeres que de hombres		
Reciben número similar de currícula de mujeres que de hombres		
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección		
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso de selección		
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
La selección de mujeres y hombres está equilibrada		
Se seleccionan más mujeres que hombres		
Se seleccionan más hombres que mujeres		
1.H. Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo		
	SI	NO
Prensa		
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet.		
La empresa se asegura que la información llegue por igual a todos los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información		
Se utiliza lenguaje no sexista		

2. RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

Nº de personas que han ascendido de nivel	Plantilla	Mujeres		Hombres	
		Total	%	Total	%
En el último año			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
En el año anterior			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Hace dos años			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Hace tres años			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional					
Nivel directivo			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Nivel técnico			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Nivel administrativo			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Nivel operario			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos					
Departamento A			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Departamento B			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Departamento C			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
....			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!

3. OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL

Datos para el último ejercicio	1		2		3		4	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Personas que cumplen con los requisitos de participación								
Personas que la solicitan								
Personas seleccionadas								

Clave	Descripción
1	Formación para la promoción: masters, planes de desarrollo profesional, cursos de especialización, seminarios, congresos...
2	Grupos de trabajo internos: grupos de calidad, negociación colectiva, proyectos internos...
3	Presencia comercial o técnica, en clientes o medios de comunicación.
4	Grupos de trabajo externos con socios, en proyectos, asociaciones, eventos internacionales, etc.
5	Mentoring o tutorización interna/ aprendizaje en el puesto de trabajo

4. FORMACIÓN

Nº de personas que han recibido formación	Plantilla	Mujeres		Hombres	
		Total	%	Total	%
En el último año			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
En el año anterior			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Durante la jornada de trabajo			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Fuera de la jornada de trabajo			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
TOTAL	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	0,00%	#¡DIV/0!
Cursos realizados el último año y personas que han participado					
Curso 1: Nuevas tecnologías aplicadas a la gestión laboral y fiscal			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Curso 2: Contrtación Mercantil			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Curso 3: Derecho laboral y Seguridad Social			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Curso 4: Curso edición independiente			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Curso 5: Curso superior 3D Studio Max 8 y 9			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Curso 6: Diseño Gráfico y creatividad			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Curso 7			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Curso 8			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Curso 9			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Curso 10			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
Curso 11			#¡DIV/0!		#¡DIV/0!

% de mujeres que se han sentido discriminadas	#¡DIV/0!	% de hombres que s	#¡DIV/0!
% de personas que consideran que hay discriminación	#¡DIV/0!	diferencia entre muj	#¡DIV/0!
% de personas que consideran que hay discriminación	#¡DIV/0!	diferencia entre muj	#¡DIV/0!
% de personas que consideran que hay discriminación	#¡DIV/0!	diferencia entre muj	#¡DIV/0!
% de personas que consideran que hay discriminación	#¡DIV/0!	diferencia entre mujeres y hombres	

6. DIAGNÓSTICO EXTERNO DE LA EMPRESA

E.1 Compras (1)	Sí	No
Se tiene en cuenta si las empresas proveedoras / subcontratadas respetan y promueven la igualdad de oportunidades		
Especificar cómo		

(1): incluye aprovisionamiento y subcontratación)

E.2 Diseño	Sí	No	No procede
Se tiene en cuenta la perspectiva de género en el diseño del producto o servicio			
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			

E.3 Comercialización	Sí	No	No procede
Se comercializa de manera diferente si las o los clientes son mujeres u hombres			
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			
Se comunica suficientemente a la clientela que el uso del producto / servicio es diferente según el sexo del cliente o persona usuaria.			
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			

E.4 Información del cliente	Sí	No	No procede
No se solicita información ni se indaga sobre la situación personal de la clientela o de las personas usuarias, salvo por razones de protección de su salud.			

E.5 Precio	Sí	No	No procede
Existen diferencias de precio (o descuentos) o de alcance del servicio en función del sexo de la clientela			
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			

E.6 Publicidad (relativa a productos/servicios)

Analizar al menos 5 documentos correspondientes a folletos informativos, anuncios en prensa, radio, TV, página WEB, catálogo productos y servicios...

Nº de documentos analizados	Promoción Igualdad	Uso no Sexista Lenguaje	Uso Sexista Lenguaje	Imágenes Sexistas	Situaciones Sexistas
TASAS	0%	0%	0%	0%	0%

E.7 Comunicación corporativa

Analizar al menos 5 documentos correspondientes a memoria anual, informes a accionistas, regalos de empresa, material de merchandising de empresa, etc...

	Sí	No
Comunicación pública de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.		

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo XII: Ficha de información básica de la empresa

I. Guía para la interpretación de las tablas

Esta primera ficha nos servirá para describir e identificar a la empresa recogiendo los datos generales de la misma.

II. Lista de verificación de la información obtenida y guía facilitadora de conclusiones sobre la caracterización de la empresa

LISTA DE VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA Y GUÍA FACILITADORA DE CONCLUSIONES SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA		
NOMBRE DE LA EMPRESA		
	¿A qué sector económico pertenece la empresa? ¿Qué actividad desarrolla?	
	¿Cuáles son los objetivos empresariales? –actividades, servicios, productos y mercados	
	¿Qué tamaño o dimensión tiene?	
	¿Qué facturación o volumen de negocio tiene?	
	¿Cómo es su estructura organizativa?	
	¿Se llevan a cabo procesos de calidad interna y externa? ¿Cuáles? ¿En qué consisten?	
	¿Cuál es la imagen externa, que en materia de igualdad de oportunidades pretende dar la empresa?	

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

III. Modelo Ficha de información básica de la empresa

1. DATOS DE CONTACTO		
Razón social		
NIF		
Domicilio social		
Forma jurídica (sociedad anónima, sociedad limitada, cooperativa, sociedad anónima laboral)		
Persona responsable de la entidad		
Nombre		
Cargo		
Telf.		
Fax		
E-mail		
Persona responsable en temas de igualdad		
Nombre		
Cargo		
Teléfono		
Fax		
E-mail		
2. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA		
2.a. Actividad		
Sector	Agricultura/ganadería/pesca	
	Industria	
	Servicios	
	Comercio	
CNAE - Clasificación Nacional de Actividades Económicas		
Descripción de actividad – principales productos y servicios		
Mercado	Local	
	Comunidad autónoma	
	Estatal	
	Europeo	
	Internacional	

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

2.b. Dimensión		
Personas trabajadoras	De 1 a 5	
	De 6 a 20	
	De 21 a 50	
	De 51 a 100	
	De 101 a 250	
	Más de 250	
	Personal ETT	
Facturación anual (€)	Hasta 500.000	
	De 500.000 a 1.000.000	
	De 1 a 10 millones	
	Más de 10 millones	
2.c. Historia de constitución de la empresa		
Año de fundación		
Propiedad (indicar % de participación en la propiedad)	Socios trabajadores	
	Socias trabajadoras	
	Socios trabajadores implicados en la gestión	
	Socias trabajadoras implicadas en la gestión	
	Total socios y socias trabajadoras y/o implicadas en la gestión	
	Socios capitalistas	
	Socias capitalistas	
	Otra entidad	
Entidad propietaria		
		marcar con X
Es una empresa familiar	Sí, es su generación nº	
	No	
Fusiones, compras o escisiones en los últimos 5 años (si es afirmativo describir)	Si	
	No	
2.d. Organización de la gestión de personas		
Dispone de departamento de personal o Recursos humanos	No	
	Sí	
Certificados o reconocimientos obtenidos (calidad, RSC...). Describir		
Representación sindical	No	
	Sí, nº de hombres	
	Sí, nº de mujeres	
	Sí, indicar nombre de sindicatos con representación	

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

2.e. Organización departamental de la empresa	
Departamentos (añadir filas si es necesario)	
	Denominación
Centros de trabajo (añadir filas si es necesario)	
Clave	Denominación
A	
B	
C	
D	

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo XIII: Ficha de información sobre la plantilla

I. Guía para la interpretación de las tablas

El examen de la organización de su plantilla será fiel reflejo de las relaciones de igualdad y/o las diferencias establecidas en la misma. Si la situación laboral de trabajadoras y trabajadores es diferente, puede ser un indicio de que existen desequilibrios en la empresa. Las diferencias son indicadores de la existencia de impedimentos para que mujeres y hombres participen por igual en la empresa.

El fin es observar e interpretar cuáles pueden ser las causas por las que la estructura de la plantilla de la empresa donde se hace el diagnóstico está organizada de una manera concreta. Para definir estas causas, será necesario detectar el grado de **segregación**¹ tanto **vertical**² como **horizontal**³ existente en la empresa. Conseguir este objetivo, implica que se contabilizará la información estadística recogida en esta ficha, siempre que los datos se refieran a las personas, el número de mujeres y hombres que responden a los diferentes apartados.

A la hora de interpretar los datos y atendiendo a la percepción de la segregación horizontal prestaremos especial atención a la conformación y **cuantificación femenina o masculina de cada departamento**, ya que puede ocurrir que la empresa cuente en su plantilla con un alto número de mujeres, sin que ello tenga como consecuencia el más mínimo nivel de igualdad de género.

Éste es el caso -para explicar un ejemplo de segregación horizontal- de aquellas empresas donde las mujeres se centran en un departamento determinado, como suele ser el departamento de limpieza, el de recepción, el de administración, etc. es decir, puestos de trabajos bastante feminizados y que no cuentan con sus respectivas gratificaciones en las nóminas.

También, nos podemos encontrar con un número elevado de hombres dentro de una empresa ocupando puestos de trabajos, o realizando tareas que normalmente han sido atribuidas al género femenino pero con categorías distintas. Esto se debe a que, cuando una ocupación del ámbito privado se traslada al ámbito público y se masculiniza, adquiere un valor y un significado antes invisibilizado. Éste es el caso de una

¹ **Segregación:** Estructuración del mercado de trabajo en diversos subgrupos diferenciados por niveles de organización, tecnología, productividad, ingresos y características de la fuerza de trabajo.

² **Segregación vertical:** Distribución no uniforme de mujeres y hombres en niveles diferentes de actividad. *Generalmente, la segregación vertical de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.*

³ **Segregación horizontal:** Distribución no uniforme de mujeres y hombres en un sector de actividad determinada. *Generalmente, la segregación horizontal de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo caracterizados por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades realizadas en el ámbito doméstico.*

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

empresa que requiere personal de limpieza y contrata para ello a una mujer, ella asume la categoría de limpiadora, pero si es un hombre el que es contratado normalmente se le otorga la categoría de operario de limpieza o mantenimiento.

En cuanto a la **segregación vertical**, hemos de examinar si las mujeres ocupan puestos directivos, mandos intermedios y otros cargos sin responsabilidad en un número o porcentaje similar que los hombres en la empresa.

A partir de los datos que se reflejen en la tabla, una vez sistematizada la información, podremos:

1. Analizar el número de personas que conforman la plantilla en la actualidad y cómo se organizan en la empresa. También se podrá hacer una comparativa de las cifras actuales con las de hace 4 años que permitirán contabilizar el número de altas y bajas producidas en la empresa durante los últimos años, para analizar el movimiento del personal en función del sexo de la persona. La estadística resultante se podrá contrastar en las reuniones con el fin de averiguar las posibles causas.
2. Comprobar cómo se reparten mujeres y hombres los NIVELES DE RESPONSABILIDAD y poder en la empresa (segregación vertical); Para ello será importante ver los grupos jerárquicos de la empresa o lo que es lo mismo, las diferentes categorías profesionales, que se pueden observar. Para cumplimentar adecuadamente los apartados que se refieren a los grupos jerárquicos deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:
 - **El personal de dirección** lo componen las personas que desarrollan tareas directivas o de gerencia, es decir, incluye a las personas que participan en la toma de decisiones fundamentales sobre la actividad de la empresa (Alta Dirección).
 - **Mandos intermedios:** incluye a las personas que tienen encomendada la dirección de equipos o departamentos de acuerdo con las indicaciones realizadas por el personal de dirección.
 - **Personal administrativo:** son las personas que se ocupan de tareas de apoyo al trabajo técnico y de dirección.
 - **Personal técnico:** son personas especialistas en el desarrollo de la actividad de la empresa, que trabajan individualmente o en equipo pero que no tienen encomendadas funciones de dirección de equipos.
 - **Personal operario o no cualificado:** se trata de las personas encargadas de la realización de tareas auxiliares para las que no se requiere cualificación, por ejemplo personal de mantenimiento, de limpieza, recepcionistas, reprografía, etc.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

3. Describir el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento, y justificar así la escasez de mujeres en alguno de ellos (segregación horizontal). Los criterios que deben utilizarse a la hora de encuadrar los departamentos de una empresa pondrían aproximarse (a modo de ejemplo) a una clasificación como la siguiente:
 - **Departamento Comercial y de Marketing:** se refiere a los departamentos encargados del diseño y puesta en marcha de las relaciones externas de la empresa tanto en lo referente a la presentación y diseño de productos o servicios como a su posterior comercialización, publicidad, distribución, etc.
 - **Departamento de Administración:** define aquel departamento o departamentos encargados de la gestión interna de la empresa. Se excluyen de este departamento las tareas relacionadas con la gestión de los recursos humanos.
 - **Departamento de Recursos Humanos:** será el departamento que se encargue de la gestión de todos los aspectos relacionados con el personal de la empresa, desde el reclutamiento y selección de personal, a la organización, la gestión de nóminas, la planificación y el diseño de la formación continua, etc.
 - **Producción:** se refiere al departamento o departamentos que se ocupan de la realización de la actividad principal de la empresa, ya sea la elaboración de un bien o producto o la prestación de un servicio. Generalmente, esta categoría está compuesta a su vez por varios departamentos tales como diseño, montaje, embalaje, control de calidad, etc.
 - **Resto de los departamentos:** se ha incluido esta opción para aquellos departamentos que no puedan encajarse fácilmente en ninguna de las categorías anteriores, sin embargo, y en la medida de lo posible esta categoría debe ser evitada ya que puede desvirtuarse el contenido del diagnóstico.
4. Observar la estadística resultante de la edad de las personas que conforman la plantilla. Aunque no hay una edad determinada óptima para trabajar referente al género masculino es posible que la distribución de edad de las personas refleje el grado de disposición de la empresa a contratar y tener en plantilla a mujeres en edad de plantearse la maternidad (de 25 a 39 años).
5. Analizar el grado de diversidad que existe en la empresa (personas inmigrantes y personas con discapacidad) y la representatividad que en estos colectivos tienen las mujeres y los hombres.
6. Realizar un cruce de variables con respecto al nivel de estudios y nivel profesional, nos permitirá comprobar el nivel académico exigido para ocupar cada puesto de trabajo, al igual que las posibles discriminaciones que se puedan suscitar en función del sexo de la persona (nivel académico superior al puesto que se ejerce, grado de influencia del nivel académico en cuanto al puesto que se

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

desempeña). Una vez rellenado este cuadro analizaremos no sólo el nivel de estudios que poseen las mujeres y hombres de la empresa, sino que al poder identificar el departamento al que pertenecen, sopesaremos las exigencias propuestas para cada sexo a la hora de la contratación.

Las razones por las que se pueden producir desigualdades en estos datos podrían ser debidas a unas condiciones de trabajo o prácticas de recursos humanos (las veremos en las próximas fichas) que, aunque aparentemente neutras en cuanto al sexo, se deban corregir para que tanto mujeres como hombres accedan a las mismas oportunidades laborales o profesionales.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

II. Lista de verificación de la información obtenida y guía facilitadora de conclusiones sobre la plantilla

LISTA DE VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA Y GUÍA FACILITADORA DE CONCLUSIONES SOBRE LA PLANTILLA		
NOMBRE DE LA EMPRESA		
1. NIVELES DE RESPONSABILIDAD O CATEGORÍAS PROFESIONALES	¿Existe concentración de personas de uno u otro sexo en determinados niveles jerárquicos?	
	¿Sería necesario adoptar medidas que facilitaran el acceso del sexo menos representado a determinadas categorías?	
2. COMPOSICIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS	¿Se da una distribución equilibrada entre mujeres y hombres en los diferentes departamentos/ centros de trabajo de la empresa?	
	¿Procedería tomar medidas orientadas a promover la presencia de mujeres en determinadas áreas o departamentos de la empresa?	
3. EDAD DE LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LA PLANTILLA	¿Cuál es la edad media que tienen las trabajadoras de la empresa?, ¿y los trabajadores?	
	¿Existen diferencias significativas de edad entre mujeres y hombres?	
	¿Qué proporción de mujeres en la plantilla es mayor de 50 años?, ¿y qué proporción de mujeres es menor de 30 años?	
4. DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA	¿Qué proporción de personas en la plantilla son inmigrantes?, ¿y qué proporción son discapacitadas? De las personas inmigrantes ¿qué proporción son mujeres? De las personas discapacitadas ¿qué proporción son mujeres?	
5. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL PROFESIONAL Y DE ESTUDIOS	¿Qué nivel de estudios tienen la mayoría de las trabajadoras?, ¿y de los trabajadores?	
	¿Existen diferencias entre el nivel de estudios de uno y otro sexo?	
	¿Cuántas mujeres y hombres sin cualificación hay en la empresa?	
	¿Qué relación existe entre nivel de estudios y categoría profesional?	
	¿Se han detectado situaciones de sobrecualificación entre el personal de uno u otro sexo?	
	¿Qué porcentaje de la plantilla que tiene estudios universitarios son mujeres?, ¿y hombres?	
	¿Habría que realizar programas de formación continua y reciclaje para algunas personas de la empresa?	

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

III. Modelo Ficha de información sobre la plantilla

1. NIVELES DE RESPONSABILIDAD O CATEGORÍAS PROFESIONALES				
Cargos de responsabilidad	HOY		HACE 4 AÑOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
Subtotal cargos de responsabilidad	0	0	0	0
Cargos sin puesto de responsabilidad – detallar por puestos	HOY		HACE 4 AÑOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado				
Subtotal cargos sin puesto de responsabilidad	0	0	0	0
TOTAL PLANTILLA	0	0	0	0
Cargos de responsabilidad: engloba a máximo cargo, puestos directivos y mandos intermedios				
Puestos directivos: personas a cargo del Dpto. Financiero, comercial, RRHH, producción...				
Mandos intermedios: personas dependientes de los puestos directivos, y que tienen a su cargo equipos de personas.				
Puestos de trabajo: la tabla proporciona 3 tipos de puestos de trabajo genéricos. Sin embargo, se recomienda modificarlos para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo de cada empresa.				
2. COMPOSICIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS				
DENOMINACIÓN DEL DEPARTAMENTO	HOY		HACE 4 AÑOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Total	0	0	0	0

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

3. EDAD DE LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LA PLANTILLA		
Edad	MUJERES	HOMBRES
Menos de 20		
De 20 a 24		
De 25 a 29		
De 30 a 34		
De 35 a 39		
De 40 a 44		
De 45 a 49		
De 50 a 54		
Más de 55		
Total	0	0

4. DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA				
DENOMINACIÓN DEL DEPARTAMENTO	INMIGRANTES		CON DISCAPACIDAD	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Total	0	0	0	0

5. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL PROFESIONAL Y DE ESTUDIOS				
NIVEL PROFESIONAL	MUJERES			
	SIN ESTUDIOS	PRIMARIOS Y ESO	SECUNDARIO (I)	UNIVERSIDAD
Cargos de responsabilidad				
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
Cargos sin puesto de responsabilidad				
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado				

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

TOTAL MUJERES	0	0	0	0
	HOMBRES			
NIVEL PROFESIONAL	SIN ESTUDIOS	PRIMARIOS	SECUNDARIO (I)	UNIVERSIDAD
Cargos de responsabilidad				
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
Cargos sin puesto de responsabilidad				
Personal administrativo				
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado				
TOTAL HOMBRES	0	0	0	0

(SECUNDARIO 1) incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, módulos profesionales, etc.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo XIV: Ficha de información sobre condiciones laborales

I. Guía para la interpretación de las tablas

A partir de los datos sistematizados en la tabla, analizaremos los siguientes aspectos:

GRADO DE ESTABILIDAD LABORAL que tienen las mujeres y los hombres de la empresa de acuerdo al **TIPO DE JORNADA Y/O CONTRATO**. En este apartado puede ser necesario tener claros los conceptos de suelo pegajoso¹ y techo de cristal² que ayudarán a explicar la realidad reflejada en el diagnóstico. Es interesante revisar el tipo de contratos y quién disfruta en mayor medida de ellos (mujeres u hombres) puesto que existen diferencias notables entre los salarios asignados a los contratos temporales y aquellos asignados a los indefinidos, siendo los de los primeros inferiores a los de los segundos. Suele ser habitual un predominio de mujeres con contrato de tipo temporal, lo que también puede explicarse como una de las causas para la desigualdad retributiva. También se analizará la duración de la jornada (completa y parcial) y cómo éstas se distribuyen entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en el caso de encontrar una mayor presencia de las mujeres que trabajan a tiempo parcial explicaría una de las razones de la menor percepción retributiva, ya que es frecuente encontrar contratos a tiempo parcial donde la hora es menor retribuida que en contratos a tiempo completo.

HORARIOS Y ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA. La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral ha generado profundos cambios en la sociedad. Si nos centramos en los usos de los tiempos en un territorio como la Región de Murcia, podemos comprobar que, en muchos casos, los desplazamientos son largos, los horarios suelen ser partidos, y las jornadas a tiempo completo, lo cual supone que los trabajadores/as difícilmente compatibilizan su vida personal, familiar y laboral. Estos problemas generan desequilibrios que se traducen en discriminaciones hacia las mujeres como: peores oportunidades en el acceso al empleo, contratos más precarios y de mayor temporalidad, mayor segregación ocupacional, dificultades para el ascenso y la promoción, salarios diferentes por el desempeño de trabajos de igual valor, la falta de conciliación, etc. Las actuales jornadas de trabajo y los horarios rígidos y estandarizados que exige el mercado actual no están dando respuesta a las nuevas necesidades de la población trabajadora, que requiere modelos de producción y organización más flexibles. Existe en España una falsa creencia que está, por lo general, muy extendida y es la correlación entre horas de presencia y productividad. Esta creencia es errónea, ya que está demostrado que estar más horas en el puesto de trabajo no implica necesariamente

¹ **Suelo pegajoso:** metáfora que se refiere a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban cayendo sobre las mujeres, atrapándolas con los lazos de los afectos que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar y que mantienen a las mujeres en un continuo estrés. El logro del equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese suelo pegajoso, llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos para las mujeres. Este concepto está emparentado con el Techo de cristal.

² **Techo de cristal:** conjunto de obstáculos invisibles orquestados por costumbres y cortapisas arraigadas en el entorno, de corte tradicional y patriarcal que impiden a las mujeres ascender a puestos importantes para la toma de decisiones.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

mayor productividad. De hecho España está entre los países a la cola de Europa, en cuanto a productividad, horarios partidos y de tiempo de presencia en el puesto. El trabajo por objetivos se perfila como una posible solución.

Si las mujeres tienen en mayor medida que los hombres jornada continuada puede ser debido a múltiples factores: están contratadas en mayor proporción a tiempo parcial; están haciendo uso en mayor medida del derecho a la reducción de jornada por cuidado de personas dependientes; son contratadas para determinados puestos de trabajo. En relación a las posibles consecuencias deberemos valorar si esta ventaja en el tipo de jornada, tiene consecuencias en relación a las posibilidades de promoción, en los niveles salariales, en el acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales, etc. realizados en jornada continua.

POLÍTICA RETRIBUTIVA –SALARIO EN DINERO Y ESPECIE. La política retributiva de una organización es el conjunto de criterios utilizados para determinar los salarios de las personas que trabajan en ella. Y si ésta es igualitaria implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres. Es decir, un mismo trabajo o un trabajo de igual valor deben ser retribuidos igual para hombres y mujeres. A la hora de analizar es importante ver qué factores influyen en la retribución: la temporalidad en la contratación, las jornadas de trabajo, la antigüedad, el estatus familiar ya que las mujeres casadas tienen ganancias brutas menores que las solteras, categorías profesionales, la segregación horizontal, la formación académica. Los datos estadísticos obtenidos en la tabla y referidos a los salarios en función del sexo y cargos de responsabilidad habrá que compararlos con la información cualitativa obtenida mediante entrevistas.

SEGURIDAD, SALUD Y EQUIPAMIENTOS. En este apartado se analizarán las instalaciones y recursos que la empresa dedica para individualizar la atención a hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, uniforme, atención a la salud laboral de mujeres y hombres y minimización de los riesgos de enfermedades y accidentes laborales. Merece especial atención la revisión de la existencia de medidas de prevención del acoso sexual que contamina el entorno laboral y que puede tener un efecto devastador sobre la salud, la autoestima, el rendimiento de las personas... Todos ellos, son factores, que influyen directamente en la mejora del ambiente en el lugar de trabajo o, si no se tienen en cuenta, pueden ser motivo de discriminación directa o indirecta hacia las mujeres.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. Este apartado se centra sobre todo en las responsabilidades familiares. El primer paso a considerar sería definir qué se entiende por responsabilidades familiares³ en nuestra sociedad y cuáles son realmente estas responsabilidades. Es de suma importancia, contabilizar en el diagnóstico el número de hijas e hijos que tienen las mujeres y los hombres de la empresa donde se va a hacer el diagnóstico, así como el número de personas mayores o dependientes a su cargo. Contabilizar este dato marcará los puntos de mejora o fortalezas a la hora de proponer las medidas y detectar aquellas necesidades que realmente tiene la plantilla y las mujeres en mayor medida y que

³ **Responsabilidades familiares:** *Los deberes de las y los empleados hacia sus hijos e hijas, cónyuges u otros parientes próximos que viven en el hogar y/o que necesitan su cuidado debido a enfermedad o discapacidad.*

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

alimentan la continuidad de las discriminaciones dentro de la empresa. No hay que olvidar que conciliación no se refiere solo a responsabilidades familiares, sino también a la vida personal, lo cual aparece reflejado en el subapartado de flexibilidad.

Con el análisis de la información recogida en este apartado trataremos de identificar si existen problemas en materia de conciliación en la empresa (tanto para hombres como para mujeres) y si la solución a los mismos es una prioridad para la empresa puesto que ya se han creado medidas de conciliación para solventarlos (mejora de la Ley en cuanto a permisos, servicios de apoyo, flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo, horarios y jornadas ya que la jornada continua frente a la partida ofrece evidentes ventajas para la conciliación). También se ha de analizar si éstas van dirigidas a hombres, mujeres o a ambos sin distinción. Por otro lado, se debe estudiar la existencia de medidas de vinculación entre la empresa y las personas que están fuera por motivos de excedencia o aquellas personas que tienen jornada reducida. Tanto hombres y mujeres deben y han de poder conciliar sus ámbitos de vida personal, familiar y profesional. Si los datos constatan diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación a los elementos analizados debemos intentar esclarecer, de una parte, los motivos de estas diferencias y, de otra, las consecuencias que de ellas se derivan.

COMUNICACIÓN INTERNA como un instrumento indispensable para generar confianza en la organización, dar homogeneidad a la actuación de todas las personas de la empresa y, potenciar sus resultados. Es importante revisar la perspectiva de género en la comunicación interna, y estudiar si el lenguaje y las imágenes utilizadas en la empresa para la producción de documentación son incluyentes y no sexistas⁴. Además, como segundo elemento de la comunicación, se encuentra el análisis de la sensibilización de la empresa y sus empleados y empleadas en materia de igualdad. Las medidas de sensibilización juegan un papel de gran importancia como aspecto clave para alcanzar los objetivos de igualdad y el fomento de una cultura organizacional que favorezca y/o asegure la viabilidad de los planes de igualdad.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. El acoso sexual y del acoso por razón de sexo son considerados por Ley actos discriminatorios y falta grave por ser contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Recordemos que la Ley de igualdad define en su artículo 7 el acoso sexual como 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 y considera 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. Asimismo, la Ley requiere de manera explícita la aplicación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y los procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. La atención explícita a esta Ley implica para las empresas definir medidas y estrategias que eliminen las conductas contrarias a la dignidad de las personas y principalmente a las mujeres puesto que

⁴ **Lenguaje no sexista:** *El lenguaje e imágenes que usa una organización para comunicarse incluye y visibiliza a ambos sexos, valora por igual a hombres y mujeres, eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mujeres.*

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

son ellas las que suelen ser las víctimas de este tipo de actos producidos en el lugar de trabajo. La empresa para actuar en este frente puede que haya:

- Realizado una declaración de principios con el objetivo de mostrar al personal el compromiso de la empresa para eliminar el acoso sexual.
- Creado un código de conducta en el que defina los comportamientos que serán considerados acoso sexual o acoso por razón de sexo y que, en el caso de que se denuncien serán investigados y, si se demuestra que son ciertos, serán penalizados.
- Desarrollado campañas de prevención de estas conductas.
- Comunicado entre la plantilla el nombre de la persona responsable en la empresa a la que acudir si alguien tiene o siente este problema.
- Establecido un protocolo de actuación en caso de producirse.

Con información la información de la empresa relativa a este apartado se podrá conocer si existe ya una política corporativa o algunas acciones concretas dirigidas a evitar situaciones de acoso sexual en el trabajo o acoso por razón de sexo como las enumeradas anteriormente. Desde la óptica de la igualdad de oportunidades es imprescindible que una empresa garantice un ambiente de trabajo digno y libre de todo tipo de acoso

ATENCIÓN A LAS MUJERES, TRABAJADORAS DE LA EMPRESA, QUE SON VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. La Ley Orgánica de Medidas de Protección integral contra la violencia de género DE 2004, reconoce derechos laborales específicos para las mujeres víctimas de violencia machista, con el fin de evitar que abandonen el mercado laboral, como el derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto y a la extinción del contrato. Estos derechos quedan contemplados en los artículos 21 a 23 de la citada Ley 1/2004 y en las Disposiciones Adicionales 7ª y 8ª de la misma que modifican respectivamente el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y la Ley General de Seguridad Social para recogerlos.

En cuanto a los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, estos quedan recogidos en varios de los artículos del ET, estos son

- **El artículo 37.8** reconoce a las víctimas de violencia de género el derecho a reducir su jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y a la reordenación de su tiempo de trabajo mediante adaptación del horario, aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se usen en la empresa.
- **El artículo 40.4** reconoce a quien siendo víctima de violencia de género que se ve en la obligación de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

tenga vacante en otro de sus centros de trabajo, estando la empresa obligada a comunicar a esos trabajadores las vacantes que existen o las que se pueden producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá duración inicial de 6 meses, estando obligada la empresa, durante ese tiempo, a reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

- **El artículo 45.1 n)** posibilita a las trabajadoras víctimas de violencia de género que suspendan su contrato de trabajo, si así lo deciden, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género. Esta suspensión tiene una duración inicial no superior a 6 meses de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de dicha víctima requiere la continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.
- **El artículo 49.1 m)** posibilita que el contrato laboral se extinga por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.
- **El artículo 52.d)** determina que no se consideran faltas de asistencia o puntualidad a efectos de sanciones o despido, las de la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se deban a su situación física o psicológica derivada de esa circunstancia y ello se acredite por los servicios de salud o los servicios sociales de atención aunque sí deben ser comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible.
- **El artículo 53.4 b) del ET** establece que es nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género llevado a cabo por el ejercicio por parte de ésta de los derechos de reordenación o reducción de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

II. Lista de verificación de la información obtenida y guía facilitadora de conclusiones sobre las condiciones laborales

LISTA DE VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA Y GUÍA FACILITADORA DE CONCLUSIONES SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES		
NOMBRE DE LA EMPRESA		
1. TIPO DE JORNADA Y CONTRATO	¿Qué porcentaje de la plantilla representan las mujeres con contratos indefinidos?, ¿y con contratos a tiempo parcial?	
	¿Existen diferencias significativas en las condiciones contractuales de las mujeres y los hombres?	
2. HORARIOS Y ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA	¿Existe la misma flexibilidad para mujeres que para hombres? ¿Existe posibilidad de organizar la jornada en función de las necesidades de cada cual? ¿Existe alguna consecuencia negativa para quienes disfrutan de jornadas distintas?	
3. POLÍTICA RETRIBUTIVA	¿Cuál es el salario medio de las mujeres que trabajan en la empresa?, ¿y el de los hombres?	
	¿Existen diferencias salariales significativas entre ambos sexos en los mismos niveles profesionales?	
	¿Existen diferencias en la retribución en especie entre ambos sexos?	
	Si existen estas diferencias salariales, ¿a qué responden?, ¿tienen relación con las capacidades y cualificaciones requeridas para el desarrollo del puesto de trabajo?	
	¿Cuáles son los criterios utilizados para establecer los aumentos salariales? ¿Y para la distribución de incentivos?	
	¿En qué ocasiones se obtienen beneficios no salariales (coche, piso, etc.)?	
	¿Se garantiza en la empresa el cumplimiento del principio de igual salario por trabajo de igual valor?	
	¿Sería necesario establecer mecanismos para asegurar la igualdad salarial entre mujeres y hombres?	
4. SEGURIDAD, SALUD Y EQUIPAMIENTOS	¿Existe consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo?	
	¿Existe un plan de riesgos laborales teniendo en cuenta las especificidades de hombres y mujeres?	
	¿Existe adaptación del mobiliario y de las normas sobre formas de trabajo que mejoran la salud laboral de personas que trabajan de pie o en atención al público?	
	¿Se adecua el uniforme según las necesidades de las mujeres y de los	

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

LISTA DE VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA Y GUÍA FACILITADORA DE CONCLUSIONES SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES		
	hombres? Patronaje acorde con el sexo... capacidad de elección...	
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	¿Cuántas personas en la plantilla tienen hijas e hijos?, ¿y cuántas tienen otras personas a cargo?	
	¿La empresa se ha implicado activamente en la búsqueda y/o puesta en práctica de mecanismos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que faciliten la gestión de los tiempos por parte de las personas? Es decir, ¿Existen medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de trabajadoras y trabajadores?	
	En la práctica diaria ¿se hacen efectivos los derechos de conciliación marcados por Ley sin problemas por parte de la empresa?	
	¿Existen mejoras en relación a los derechos contemplados en la Ley de Igualdad en materia de conciliación? Si es así, ¿qué mejoras son y que persiguen?	
	¿Las medidas de conciliación de la empresa son comunicadas adecuadamente a la plantilla? (Ver apartado 6. Comunicación transparente)	
	¿Quiénes utiliza en mayor grado las medidas de conciliación ofertadas por la empresa, hombres o mujeres?	
	¿Sería recomendable establecer acciones para facilitar la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal para estas personas?	
	¿Se podrían proponer nuevas medidas de conciliación o fortalecer las ya existentes?	
6. COMUNICACIÓN INTERNA	¿Existe una política de comunicación interna en la empresa?	
	¿Qué tipo de información formal referida tanto a las condiciones laborales como al propio negocio en si, circula en la empresa?	
	¿Se asegura que la información llega por igual a mujeres y a hombres?	
	¿Se utiliza un lenguaje no sexista en las comunicaciones? –imágenes y lenguaje escrito	
7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	¿Existe alguna regulación o actuación en la empresa para la prevención y eliminación de acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo?	
	¿Cuál es el proceso de denuncia? ¿Existe una figura mediadora a la que recurrir?	
	¿Qué penalización tiene el acoso sexual detectado?	
8. ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	¿La empresa contempla la posibilidad de suspensión con reserva de puesto de trabajo a una mujer que ha sufrido por violencia de género?	
	¿La empresa contempla la posibilidad de adaptación del horario de trabajo a una mujer que ha sufrido por violencia de género?	

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

LISTA DE VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA Y GUÍA FACILITADORA DE CONCLUSIONES SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES

	¿La empresa contempla la posibilidad de movilidad geográfica a una mujer que ha sufrido por violencia de género?	
	¿La empresa ha realizado actuaciones que muestran su posicionamiento en contra de la violencia de género?	

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

III. Modelo Ficha de información sobre condiciones laborales

1. TIPO DE JORNADA Y CONTRATO			
1. JORNADA	CONTRATO	MUJERES	HOMBRES
Completa	Indefinido		
	Fijo discontinuo		
	Temporal		
	Subtotal		
Parcial	Indefinido		
	Fijo discontinuo		
	Temporal		
	Subtotal		
Empresa de Trabajo Temporal E.T.T.			
TOTAL			

2. HORARIOS		
HORARIOS		
	INDICAR HORA DE	
	ENTRADA	SALIDA
DÍAS LABORABLES		
SÁBADOS		
FESTIVOS		
PAUSA PARA COMER		
	SI	NO
OFRECE SERVICIO ATENCIÓN AL CLIENTE 24 H		
ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA	MUJERES	HOMBRES
JORNADA CONTINUA FIJA		
JORNADA PARTIDA FIJA		
TURNOS ROTATIVOS		
OTROS HORARIOS NO FIJOS		

3. POLÍTICA RETRIBUTIVA		
	(MILES DE €)	
3.A. SALARIO MEDIO	MUJERES	HOMBRES
Cargos de responsabilidad		
Máximo cargo		
Puestos directivos		
Mandos intermedios		
Cargos sin puesto de responsabilidad		

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

3. POLÍTICA RETRIBUTIVA		
Personal administrativo		
Personal técnico		
Personal operario o no cualificado		

Calcular, para cada puesto y sexo, el salario medio del último ejercicio, **incluyendo complementos, variable y valoración de retribución en especie** (ver tabla siguiente)

3.B. VALORACIÓN DE RETRIBUCIÓN EN ESPECIE, AL AÑO		
	MUJERES	HOMBRES
Coche empresa		
Parking		
Seguro médico		
Vivienda		
Tickets restaurante		
Planes de pensiones		
Viajes de incentivos		

4. SEGURIDAD, SALUD Y EQUIPAMIENTOS			
4.A. SEGURIDAD Y SALUD		SÍ	NO
Hay una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo			
Dispone de un protocolo para casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo (ver información complementaria en el punto 7 específico para ello) y/o acoso moral			
Existe un plan de riesgos laborales elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género			
Describir cómo se han hecho cada uno de los planes o protocolos			
Detallar medidas específicas de los mismos			
4.B. EQUIPAMIENTOS (*)		% MUJERES	% HOMBRES
Vestuarios adecuados			
Aseos o servicios adecuados			
Ergonomía adecuada de herramientas de trabajo			
Medidas de seguridad adaptadas, acordes al puesto (especificar)			
(*) indicar porcentaje de personas (mujeres/hombres) que, necesítandolo, disponen efectivamente de equipamiento adecuado			
4.C. UNIFORME (SÓLO SI EXISTE)		SÍ	NO
Patronaje acorde al sexo			
Patronaje embarazada			
Capacidad de elección (falda o pantalón)			

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL					
5.A. RESPONSABILIDADES FAMILIARES		MUJERES	HOMBRES		
Personas con hijos/as a cargo					
Edad del hijo/a menor	< 3 años				
	De 3 a 8				
	De 9 a 16				
	> 16				
Algún hijo/a con discapacidad o persona mayor que necesite cuidados					
5.B. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO Y ESPACIO DE TRABAJO					
		PERS. EN SITUACIÓN DE ACOGERSE		PERS. QUE EFECTIVAMENTE SE ACOGEN	
(datos del último ejercicio)					
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN					
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
Permiso de paternidad					
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)					
Permiso de lactancia					
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)					
Excedencia por cuidado de menores					
Excedencia por cuidado de familiares dependientes (*)					
TOTAL					
(*) excedencia por cuidado de familiares dependientes: se ha considerado como potencialmente beneficiaria de esta medida a todas las personas de la plantilla					
SERVICIOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Guardería					
Comedor					
Transporte colectivo					
TOTAL					
FLEXIBILIDAD DE TIEMPO Y ESPACIO DE TRABAJO		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Flexibilidad de entrada y salida					
Flexibilidad de horario negociada					
Reducción de jornada por motivos personales					
Excedencia remunerada por motivos personales					
Excedencia no remunerada por motivos personales					
Teletrabajo					
Acercamiento al lugar de residencia					

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL		
TOTAL		
MEDIDAS DIRIGIDAS A MANTENER LA VINCULACIÓN ENTRE LA EMPRESA Y LAS PERSONAS CON EXCEDENCIAS O CON PERMISOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD		
	Si	No
Envío de circulares informativas, actas, memorandos...		
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto		
Convocatorias de formación		
Consulta en decisiones que puedan afectarles		
MEDIDAS DIRIGIDAS A MANTENER LA VINCULACIÓN ENTRE LA EMPRESA Y LAS PERSONAS CON REDUCCIONES DE JORNADA		
	Si	No
Reuniones en horario coincidente		
Mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto		

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

6. COMUNICACIÓN							
6.A. COMUNICACIÓN INTERNA							
Analizar documentos correspondientes a: última circular interna, 1 manual de procedimiento, 1 nota o cartel informativo, el convenio, manual de bienvenida y tarjetas de visita y contabilizar en cuántos de ellos se dan las siguientes situaciones:							
Nº total de documentos analizados	Promoción igualdad	Uso no sexista lenguaje	Uso sexista lenguaje	Imágenes sexistas	Situaciones sexistas		
Tasas							
6.B. COMUNICACIÓN TRANSPARENTE							
Indicar si la información referida a los siguientes aspectos es comunicada a través de canales formales (*)							
	SÍ	NO	INDICAR CANAL				
Planes de igualdad y/o conciliación							
Actuaciones de la empresa y/o legislación que beneficia a la plantilla							
Estrategia de la empresa, resultados							
Formación ofertada							
Desarrollo de nuevos productos / servicios							
Oportunidades de promoción							
(*) La informalidad de los canales de comunicación hace que se produzcan asimetrías en la recepción de información, pudiendo causar desigualdades.							
6.C. PARTICIPACIÓN EN ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD							
Acciones realizadas durante los últimos 2 años	PERSONAL RESPONSABLE		REPRESENTANTES PLANTILLA		RESTO PLANTILLA		MEDIA DE HORAS/ PERSONA
	MUJ	HOM	MUJ	HOM	MUJ	HOM	
Charlas, cursos, jornadas o talleres en materia de igualdad y/o conciliación de la vida laboral, familiar y personal							
Circulares internas, intranet, folletos, carteles							

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
Acciones realizadas durante los últimos 2 años	SI	NO
Declaración de principios con el objetivo de mostrar al personal el compromiso de la empresa para eliminar el acoso sexual		
Realización de campañas informativas o acciones de formación dirigidas a evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo		
Circulares internas, intranet, folletos, carteles dirigidos a evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo		
Elaboración y difusión de un código de conducta o protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo y acciones reactivas a situaciones de acoso efectivamente demostradas		
Creación de una figura mediadora a la que se pueda recurrir en caso de considerar que una conducta no es apropiada y podría ser objeto de un futuro conflicto		
Mención al acoso sexual en el convenio colectivo y tipificado como falta grave		

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo XV: Ficha de información sobre la gestión de personal

I. Guía para la interpretación de las tablas

A partir de los datos que se reflejen en la tabla, una vez sistematizada la información, analizaremos los siguientes aspectos:

PROCESOS DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN, garantizar que no existan discriminaciones en estos procesos y que se ofrezcan iguales oportunidades a ambos sexos en el acceso a los puestos de trabajo vacantes en la empresa es una de las claves de una política efectiva de igualdad de oportunidades. En el caso en que los procesos de captación, selección y contratación favorecieran la integración equilibrada de mujeres y hombres, además de cumplir con la legislación vigente deberían:

- Asegurar el trato no discriminatorio a toda persona que vaya a pasar por el proceso de selección.
- Basar la selección en el mérito, competencia y aptitudes para el correcto desempeño del puesto de trabajo.
- Especificar indicadores que garanticen la no discriminación.
- Establecer acciones positivas que faciliten la incorporación de mujeres, sobre todo en aquellos sectores y áreas en las que estén subrepresentadas.

En la presente ficha se facilita una herramienta para la recogida de datos objetivos y cuantitativos referidos a la descripción de los últimos cinco procesos de reclutamiento y selección que hayan tenido lugar en la empresa. Es probable que haya empresas que no tengan estos datos fácilmente identificables ya que es indudable que, a diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos, como las características de la plantilla, resulta difícil disponer de información cuantitativa en lo que respecta a estos procesos. Por este motivo, proponemos otras preguntas, complementarias o alternativas, que habrá que cumplimentar mediante información recogida por técnicas más cualitativas de observación o entrevista.

RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN. Resulta prioritario recoger información sobre las personas que han ascendido de categoría dentro de la empresa durante, al menos los dos últimos años. El análisis detallado de las promociones puede ser de utilidad para detectar hasta qué punto existen iguales oportunidades para mujeres y hombres en la empresa, en los distintos departamentos y en cada una de las categorías profesionales.

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN. Constituye un importante aspecto a analizar dentro del apartado de la gestión de recursos humanos ya que determinará en gran medida, que tanto las trabajadoras como los trabajadores optarán, con las mismas oportunidades, a los cursos formativos que les permitan en un futuro acceder a los mismos puestos de trabajo y a los mismos niveles de responsabilidad.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

II. Lista de verificación de la información obtenida y guía facilitadora de conclusiones sobre la gestión de personal

LISTA DE VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA Y GUÍA FACILITADORA DE CONCLUSIONES SOBRE LA GESTIÓN DE PERSONAL		
NOMBRE DE LA EMPRESA		
1. PROCESOS DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	¿Está previsto incorporar personal a corto, medio o largo plazo?, ¿en qué categorías profesionales?, ¿en qué puestos de trabajo?	
	En el caso de que las vacantes previstas sean puestos con menos representación de mujeres, ¿qué medidas se podrían tomar para fomentar la contratación de las mismas en estos puestos?	
	¿Qué características son valoradas en las candidaturas que desean incorporarse a la empresa?	
	¿Alguno de los criterios son cualidades típicamente masculinas?	
	¿Se publicitan las ofertas de trabajo a través de canales que llegan de igual forma a ambos sexos?	
	En la descripción de los perfiles profesionales, ¿solo se tienen en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo?	
	En el proceso de selección, las solicitudes de empleo, las técnicas y guiones de entrevista, las pruebas profesionales y psicotécnicas, la composición de los equipos de selección de personal ¿garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a lo largo de todo el proceso de selección?	
	¿Se cuida que el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo no excluya a personas de uno u otro sexo?	
	¿Se anima a las mujeres a presentar sus candidaturas para empleos en las que se encuentran menos representadas?	
	¿Sería necesario tomar medidas que aseguraran la adecuación de las ofertas de empleo a los principios de la igualdad de oportunidades?	
¿Es preciso formar a las personas responsables de la selección de personal para evitar posibles discriminaciones en los procesos de selección?		

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

LISTA DE VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA Y GUÍA FACILITADORA DE CONCLUSIONES SOBRE LA GESTIÓN DE PERSONAL	
2. RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a la promoción?
	¿Las mujeres acceden a cargos directivos en igual proporción que los hombres?, ¿y a cargos intermedios en los departamentos?
	¿Intervienen mujeres en los equipos encargados de realizar la evaluación de personal?
	¿Qué criterios son utilizados para evaluar el rendimiento del personal y planificar las carreras profesionales?
	¿Alguno de estos criterios podrían ser un obstáculo para que las mujeres asciendan de categoría en la empresa?
	¿Sería recomendable formar al personal responsable de decidir quiénes son promocionables para evitar posibles sesgos por razón de sexo?
	En la planificación de carreras profesionales, ¿se tienen en cuenta la adopción de medidas que permitan al personal compatibilizar sus nuevas responsabilidades profesionales con sus obligaciones familiares?
	Si estas diferencias existen, ¿qué medidas se deberían tomar para evitarlas?
	¿Es necesario desarrollar acciones destinadas a fomentar el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad dentro de la empresa?
3. OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN	¿Se observan diferencias significativas en el número de cursos realizados por el personal de uno y otro sexo?
	¿Se publicitan los cursos de formación a través de canales de información que lleguen por igual a todo el personal?
	¿Existen diferencias en el acceso a cursos de formación externa (masters, postgrados, cursos especializados, etc.) financiados por la empresa para uno y otro sexo?
	¿Existen diferencias significativas en el contenido de la formación recibida por mujeres y hombres?, ¿y en los objetivos perseguidos por dicha formación?
	La política de formación de la empresa ¿garantiza la igualdad de oportunidades?
	Los criterios utilizados para decidir la participación del personal en actividades formativas ¿favorecen o limitan la participación de mujeres?
	¿Se realizan cursos de formación en horario extralaboral?, ¿y en lugares alejados al centro de trabajo? ¿Sería recomendable tomar medidas que permitieran compatibilizar la participación en cursos de formación con las responsabilidades familiares del personal?

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

LISTA DE VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA Y GUÍA FACILITADORA DE CONCLUSIONES SOBRE LA GESTIÓN DE PERSONAL

	<p>Si existen diferencias en la participación de hombres y mujeres en la formación ¿a qué podrían deberse estas diferencias? ¿Podría resultar de utilidad tomar medidas destinadas a facilitar la participación de las trabajadoras en los cursos de formación de la empresa?</p>	
	<p>¿Sería aconsejable tomar medidas para fomentar el acceso de las mujeres a la formación en aquellas áreas que tradicionalmente han estado reservadas a los hombres?</p>	
	<p>En cuanto a la detección de necesidades formativas y a la planificación de la formación, ¿sería necesario impartir cursos de formación específica para mujeres? ¿Sobre qué temática deberían tratar dichos cursos (formación básica, formación para directivas, asertividad, técnicas de comunicación, autoimagen profesional, etc.)?</p>	

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

III. Modelo Ficha de información sobre gestión de personal

1. CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN									
1.A. Nivel de contratación de mujeres y hombres									
Nº DE CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO ANTERIOR	HOMBRES				MUJERES				
	HOMBRES %				MUJERES %				
Nº DE CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO ACTUAL	HOMBRES				MUJERES				
	HOMBRES %				MUJERES %				
1.A. Procesos de captación y selección de cargos de responsabilidad (datos cuantitativos)									
	CARGOS DE RESPONSABILIDAD	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
	Fecha								
	Puesto								
Anuncios (1)	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	Candidaturas recibidas	MUJ	HO	MUJ	HO	MUJ	HO	MUJ	HO
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total Recibidas	0	0	0	0	0	0	0	0
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas	MUJ	HO	MUJ	HO	MUJ	HO	MUJ	HO
	Prueba 1								
	Prueba 2								
	Prueba 3								
	Personas contratadas								
	Personas responsables de la selección								
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?								
1.C. Procesos de captación y selección - puestos con mayoría hombres (datos cuantitativos)									
		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha								
	Puesto								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
Anuncios (1)	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	Candidaturas recibidas	MUJ	HO	MUJ	HO	MUJ	HO	MUJ	HO
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total Recibidas	0	0	0	0	0	0	0	0
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas								
	Prueba 1								
	Prueba 2								
	Prueba 3								
	Personas contratadas								
	Responsables de la selección								
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?								
	<p>[1] Ejemplos:</p> <p>Mención expresa: inclusión de comentarios del tipo Se valorarán indistintamente las candidaturas de mujeres y hombres o Nuestra empresa está comprometida con la Igualdad;</p> <p>No sexista: Profesor / Profesora;</p> <p>Sexista: Profesor</p>								
1.D. Criterios de realización de la captación y selección (cualitativos)									
LA EMPRESA REALIZA LA CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DE ACUERDO A:									
		SI			NO				
	Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RRHH								
	Criterios establecidos por cada departamento								

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios		
1E. Competencia y saber hacer de las personas seleccionadoras		
PERSONAS ENCARGADAS DE REALIZAR LA SELECCIÓN	SI	NO
Personal directivo		
Equipo de recursos humanos		
Responsables de los departamentos		
Equipo externo a la empresa		
Otros		
1.F. Pruebas de selección aplicadas para cubrir puestos vacantes		
	SI	NO
Se procura que el número de personas encargadas de realizar la selección sea mixto		
Las personas encargada de la selección tienen formación en igualdad de oportunidades		
Entrevista personal		
Test psicotécnicos		
Por autocandidatura		
Equipo externo a la empresa		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres que para hombres		
1.G. Selección y contratación		
CUÁLES SON LAS RESPUESTAS A LAS SIGUIENTES CUESTIONES	SI	NO
Llegan más CV de hombres que de mujeres		
Llegan más CV de mujeres que de hombres		
Reciben número similar de CV de mujeres que de hombres		
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección.		
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección		
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso de selección		
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa		
La selección de mujeres y hombres está equilibrada		
Se seleccionan más mujeres que hombres		
Se seleccionan más hombres que mujeres		
1.H. Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo		
	SI	NO
Prensa		
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet.		
La empresa se asegura que la información llegue por igual a todos los		

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información		
Se utiliza lenguaje no sexista		

2. RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN					
Nº DE PERSONAS QUE HAN ASCENDIDO DE NIVEL	PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES	
		Total	%	Total	%
En el último año					
En el año anterior					
Hace dos años					
Hace tres años					
Nº DE PERSONAS QUE EN EL ÚLTIMO AÑO HAN ASCENDIDO DE CATEGORÍA PROFESIONAL					
Nivel directivo					
Nivel técnico					
Nivel administrativo					
Nivel operario					
Nº DE PERSONAS QUE HAN ASCENDIDO DE NIVEL POR DEPARTAMENTOS					
Departamento A					
Departamento B					
Departamento C					
....					

3. OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL								
Datos para el último ejercicio	1		2		3		4	
	MUJ	HOM	MUJ	HOM	MUJ	HOM	MUJ	HOM
Personas que cumplen con los requisitos de participación								
Personas que la solicitan								
Personas seleccionadas								

Clave	Descripción
1	Formación para la promoción: masters, planes de desarrollo profesional, cursos de especialización, seminarios, congresos...
2	Grupos de trabajo internos: grupos de calidad, negociación colectiva, proyectos internos...
3	Presencia comercial o técnica, en clientes o medios de comunicación.
4	Grupos de trabajo externos con socios, en proyectos, asociaciones, eventos internacionales, etc.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

4. FORMACIÓN					
Nº DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN	PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES	
		Total	%	Total	%
En el último año					
En el año anterior					
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					
Durante la jornada de trabajo					
Fuera de la jornada de trabajo					
CURSOS REALIZADOS EL ÚLTIMO AÑO Y PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO					
Curso 1					
Curso 2					
Curso 3					
Curso 4					
Curso 5					
Curso 6					
Curso 7					
Nº DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO AYUDA PARA ASISTIR A CURSOS DE FORMACIÓN EXTERNA (MASTERS, POSTGRADOS, ETC.)					
Nº DE PERSONAS PARTICIPANTES EN PLANES DE DESARROLLO PROFESIONAL					
Nº DE PERSONAS QUE RECIBEN FORMACIÓN EN COMPETENCIAS CLAVE (INFORMÁTICA, GESTIÓN DE TIEMPO, LIDERAZGO...)					

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo XVI: Ficha de diagnóstico externo de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres

I. Guía para la interpretación de las tablas

El compromiso de una empresa por la igualdad no siempre se limita a su actividad o actuación dentro de la misma, sino que también pueden influir en su relación con los interlocutores con los que la empresa establece relaciones comerciales (proveedores, clientes o consumidores).

En el caso de las **relaciones con proveedores**, es frecuente encontrar empresas y sectores que hayan adoptado códigos de conducta de relación con empresas que cuiden sus modos de hacer en materia de condiciones laborales, derechos humanos y aspectos medioambientales, quizá resulte difícil encontrar empresas que añadan a sus códigos el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

La **actividad de la empresa debería tener en cuenta la composición de su clientela y reflejarla en sus productos, política de marketing y publicidad y comunicación corporativa** como una manera de:

- Satisfacer a sus clientes de manera específica.
- Dotar de valor añadido para la atracción de potenciales clientes que antes no encontraban respuesta a sus necesidades.
- Facilitar la identificación de la clientela con la entidad y sus servicios y fidelizar y atraer nuevos mercados.

Para la consecución de estos objetivos es interesante que la empresa piense en ofertar productos que se adapten tanto a hombres como a mujeres o específicos de unas y de otros, por lo que muchas veces pensar y comunicar con perspectiva de género a la hora de lanzar publicidad e imagen de empresa ayudará a ampliar el abanico de clientes.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

II. Modelo Ficha de diagnóstico externo de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres

1. COMPRAS (INCLUYE APROVISIONAMIENTO Y SUBCONTRATACIÓN)		SÍ	NO
La empresa ha adoptado un código de conducta de relación con empresas que garanticen el respeto a las condiciones laborales, los derechos humanos y aspectos medioambientales entre otros.			
Se tiene en cuenta, en este código de conducta, si las empresas proveedoras / subcontratadas respetan y promueven la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres			
Especificar cómo			

2. DISEÑO DEL PRODUCTO OFERTADO A LA CLIENTELA	SÍ	NO	No procede
Se tiene en cuenta la perspectiva de género en el diseño del producto o servicio y/o se hacen estudios de consumo desagregando por sexo.			
Se diseñan específicamente productos o servicios dirigidos a un sexo determinado como estrategia comercial y esto se refleja en la imagen difundida del mismo.			
Especificar cómo y por qué (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			

3. COMERCIALIZACIÓN DEL PRODUCTO OFERTADO AL CLIENTE	SÍ	NO	No procede
Se comercializa de manera diferente si los clientes son mujeres u hombres			
Especificar cómo y por qué (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			
Se comunica suficientemente a la clientela que el uso del producto / servicio es diferente según el sexo de la clientela o persona usuaria.			
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			
Se realizan estudios de satisfacción desagregando por sexo las valoraciones, para después tenerlas en cuenta			
Existen diferencias de precio (o descuentos) o de alcance del servicio en función del sexo de la clientela			
Especificar cómo (en caso de haber señalado "No procede", indicar la causa)			

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

4. INFORMACIÓN DE LA CLIENTELA	SÍ	NO	No procede
¿Se solicita información o se indaga sobre la situación personal de la clientela o de las personas usuarias, salvo por razones de protección de su salud?			

5. PUBLICIDAD (RELATIVA A PRODUCTOS/SERVICIOS)

Analizar al menos 5 documentos correspondientes a folletos informativos, anuncios en prensa, radio, TV, página WEB, catálogo productos y servicios...

Nº de documentos analizados	Promoción Igualdad	Uso no Sexista Lenguaje	Uso Sexista Lenguaje	Imágenes Sexistas	Situaciones Sexistas
TASAS					

5. COMUNICACIÓN CORPORATIVA

Analizar al menos 5 documentos correspondientes a folletos informativos, anuncios en prensa, radio, TV, página WEB, catálogo productos y servicios...

Nº de documentos analizados	Promoción Igualdad	Uso no Sexista Lenguaje	Uso Sexista Lenguaje	Imágenes Sexistas	Situaciones Sexistas	
TASAS						
					SÍ	No
Comunicación pública de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.						

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo XVII: Ficha de sistematización de opiniones de la plantilla en relación con la igualdad

I. Guía para la interpretación de las tablas

Contar con la opinión de la plantilla es un objetivo fundamental para conocer desde cerca cómo los empleados y empleadas perciben la cultura organizativa de su empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad y sus necesidades y propuestas que se incorporen al mismo, favoreciendo con ello la comunicación ascendente y facilitándoles así mismo que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa.

Además, gracias a la opinión de los empleados y empleadas de una empresa se podrá conocer si realmente, existe constancia –para la plantilla- sobre el compromiso empresarial (escrito o no escrito) para aplicar una política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de la que la plantilla siente que se puede beneficiar (política de promoción, salarial, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.).

La técnica de cumplimentación de cuestionarios por parte del personal nos va a permitir un doble objetivo:

1. Fomentar la participación y comunicación ascendente en la empresa que nos aportará ideas para identificar necesidades emergentes e ideas y propuestas de mejora que son de interés para la plantilla y que verdaderamente demandan como un aspecto que dotará de valor añadido a la mejora de sus condiciones laborales.
2. Verificar y puntualizar el resultado del estudio-diagnóstico obtenido en las técnicas cuantitativas y descriptivas (como son el análisis de la información escrita facilitada por la empresa) y las técnicas cualitativas de entrevista con la dirección y representantes de recursos humanos y/o representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

II. Ficha de sistematización de opiniones de la plantilla en relación con la igualdad

PUESTO QUE OCUPA				
DIRECTIVO	MANDO INTERMEDIO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	TÉCNICO	OPERARIO
<i>*Señale qué tipo de puesto ocupa en la empresa</i>				
SEXO				
MUJER		HOMBRE		
<i>*Señale con una cruz la casilla que le identifique como hombre o mujer</i>				

	MUJERES			HOMBRES		
	NÚMERO DE RESPUESTAS			NÚMERO DE RESPUESTAS		
	Sí	No	N/C	Sí	No	N/C
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
1. ¿Cree que en su empresa se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres?						
2. ¿Se ha sentido alguna vez discriminada o discriminado por razón de sexo en la empresa?						
3. ¿Cree que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceso a la formación ofrecida por la empresa?						
4. ¿Cree que la selección de personal en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?						
5. ¿Cree que la promoción en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?						
6. ¿Cree que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?						
7. ¿Sabe a quién acudir en caso de sufrir acoso sexual en la empresa?						
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL						
8. ¿Considera que se favorece la conciliación de la vida personal, familiar y profesional?						
9. ¿Conoce las medidas de conciliación disponibles en su empresa?						
PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA						
10. ¿Sabe lo que son las acciones positivas y un plan para la igualdad en la empresa de mujeres y hombres?						
11. ¿Está de acuerdo con la puesta en marcha de un plan						

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

	MUJERES			HOMBRES		
	NÚMERO DE RESPUESTAS			NÚMERO DE RESPUESTAS		
	Sí	No	N/C	Sí	No	N/C
para la igualdad de mujeres y hombres en la empresa?						
12. ¿Ha recibido información sobre el Plan de Igualdad que se implantará en un futuro en la empresa?						
	Valor medio			Valor medio		
13. Del 1 al 7 ¿qué grado de satisfacción tiene con la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres?						
	RESPUESTAS ABIERTAS			NÚMERO DE VECES SUGERIDA		
Necesidades que se deben cubrir en la empresa para favorecer la igualdad:	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.			1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.		
Medidas que podría adoptar la empresa para favorecer la igualdad:	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.			1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.		

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo XVIII: Batería de preguntas a contemplar en la entrevista al departamento de recursos humanos, la dirección y/o RTL

I. Guía para la interpretación de las tablas

La **entrevista con el departamento de recursos humanos y/o de dirección** completará el análisis de diagnóstico y permitirá obtener unos resultados descriptivos lo más adaptados a la realidad de la empresa y sus posibilidades de avance hacia la igualdad de acuerdo a su situación, sus objetivos y las necesidades de su plantilla. La entrevista tendrá dos objetivos:

Objetivo 1: Completar los datos recogidos con el fin de evaluar con detalle cómo se materializa el compromiso de la empresa a favor de la igualdad y cómo se traslada a la plantilla.

Objetivo 2: Repasar y analizar la información recibida y sistematizada hasta la fecha, centrando la atención en contrastar y ampliar los datos referidos a los dos ámbitos (interno y externo):

ÁMBITO INTERNO DE LA EMPRESA

- **Experiencia previa de la empresa en la implantación de algún tipo de medida a favor de la igualdad.**
- **Compromiso y motivación** de la dirección para implantar medidas de igualdad en la empresa y confianza en su eficacia para la mejora de la gestión y productividad de la empresa.
- **Impresión de la dirección sobre la percepción y/o el posicionamiento** de la plantilla hacia las medidas de igualdad a implantar.
- **Condiciones laborales:**
 1. Tipo de jornada y contrato.
 2. Horarios y organización de la jornada.
 3. Política retributiva.
 4. Seguridad, salud y equipamientos.
 5. Conciliación de la vida laboral y familiar.
 6. Comunicación interna.
 7. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 8. Actuación ante la violencia de género.
- **Gestión de los recursos humanos:**
 1. La igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, en la retribución.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

2. La igualdad de oportunidades en el acceso a los programas de formación y promoción.

ÁMBITO EXTERNO DE LA EMPRESA

1. La atención a la igualdad de oportunidades en la actividad económica y social y la interacción con el exterior de la empresa

LA PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA REQUIERE:

- Determinar la posición de la persona entrevistada en la empresa: sus responsabilidades básicas, las actividades, la capacidad de acceso a los recursos, etc.
- Preparar las preguntas que van a plantearse, y los documentos necesarios.
- Fijar un límite de tiempo y preparar el guión para la entrevista.
- Confirmar la cita con la debida anticipación.
- Conducir la entrevista con la mayor comodidad posible.

LA CONDUCCIÓN DE LA ENTREVISTA IMPLICA:

- Explicar con toda amplitud el propósito y alcance del diagnóstico.
- Enmarcar la entrevista con la introducción de los primeros hallazgos del diagnóstico encontrados tras el análisis de la información previa.
- Hacer preguntas específicas para obtener respuestas cuantitativas que no hayan sido resueltas antes.
- Evitar las preguntas que exijan opiniones interesadas, subjetividad y actitudes similares, a no ser que sea lo demandado.
- Abstenerse de emitir juicios de valores.
- Conservar el control de la entrevista, evitando las divagaciones y los comentarios al margen de la cuestión.
- Escuchar atentamente lo que se dice, guardándose de anticiparse a las respuestas.

EL RESULTADO DE LA ENTREVISTA CONLLEVA:

- Transcribir la entrevista.
- Entregar una copia de la entrevista sistematizada a la persona entrevistada, solicitando su conformación, correcciones o ampliaciones.
- Archivar los resultados de la entrevista para referencias y análisis posteriores y completar el diagnóstico con la información recopilada.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

II. Guión de entrevista con Recursos Humanos y/o Dirección

En coherencia con los objetivos de la entrevista se prepararán (siempre en función de cada empresa) una batería de preguntas que nos ayuden a cumplimentar datos que no hayan sido anteriormente sistematizados en cada una de las fichas de recogida de la información.

Un ejemplo de aspectos a tratar y preguntas a realizar en una entrevista cualitativa o en profundidad para encontrar información que amplíe el diagnóstico serían las siguientes:

ASPECTOS	PREGUNTAS
EXPERIENCIA PREVIA DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué medidas de igualdad de oportunidades, de las plasmadas en convenio/ acuerdo/ pacto de empresa fueron planteadas con especial interés desde la dirección? Por ejemplo: • igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación y en la retribución; • igualdad de oportunidades en el acceso a los programas de formación y promoción; • mecanismos establecidos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo; • comunicación y lenguaje no sexista; • medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
COMPROMISO Y MOTIVACIÓN DE LA DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es su opinión sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la puesta en marcha de medidas específicas que contribuyan a disminuir las desigualdades existentes en las empresas? • En su opinión ¿considera que este tipo de medidas son necesarias para la empresa? ¿qué beneficios considera que se conseguirán como efecto de la implantación del plan? • En su opinión ¿considera que en su empresa, se están produciendo cambios significativos, relevantes y tangibles en lo que a la promoción de igualdad se refiere? ¿podría mencionar ejemplos concretos? • ¿Cuáles cree que son las prioridades en materia de igualdad y conciliación que se ha planteado formular la empresa en su Plan de Igualdad con el fin de mejorar y o fortalecer las relaciones laborales? • ¿Se ha comunicado o está previsto comunicar la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos y principios y a todas las personas de la empresa? • ¿Ha firmado su empresa algún tipo de manifiesto público / documento vinculante contra el acoso sexual en el trabajo?

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

ASPECTOS	PREGUNTAS
IMPRESIÓN DE LA DIRECCIÓN SOBRE LA PERCEPCIÓN Y/O EL POSICIONAMIENTO DE LA PLANTILLA	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Está prevista la asignación de un presupuesto para llevar a cabo el conjunto de acciones previstas en el Plan de Igualdad? • Desde el punto de vista de la dirección, ¿cómo se valora el nivel de aceptación que están recibiendo o recibirán las medidas de igualdad que se pongan en marcha en la empresa? ¿Cree que la plantilla facilitará su implantación y percibirá los efectos positivos que el Plan aportará?
CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • En su opinión, cuando se interrumpe la relación laboral (fin de contrato), ¿la tendencia actual es que se produzca por igual en mujeres y hombres? • En su opinión, ¿existe flexibilidad horaria –a nivel general- para toda la plantilla con el fin de facilitar la compatibilización de las tareas laborales y familiares tanto de mujeres como de hombres en la misma medida? • En su opinión ¿las personas de todos los departamentos, categorías y niveles de la organización (no sólo del más alto nivel jerárquico o las personas con hijos o hijas) tienen la posibilidad de conciliar su trabajo con la vida personal y familiar? • ¿El criterio de tener hijos o hijas prevalece sobre otros criterios a la hora de solicitar una flexibilidad horaria, permisos o reducciones de jornada? • Los horarios y turnos inamovibles que tiene la empresa ¿responden a una necesidad real? • La empresa ¿tiene en cuenta las responsabilidades familiares de una persona a la hora de contratar, promover, o formar? ¿en qué medida?, ¿existen valoraciones similares para mujeres con responsabilidades familiares que para hombres en la misma situación? • ¿Emplea la empresa, por norma, un lenguaje y una comunicación conceptual no sexista, evitando estereotipos u otras expresiones discriminatorias para mujeres u hombres? • ¿Cuáles son los canales de comunicación que la empresa utiliza para llegar a toda la plantilla? ¿Tienen hombres y mujeres las mismas facilidades para acceder a ella? ¿Es claramente accesible para todos/as? • En la práctica, las reducciones de jornada por parte de madres y padres por guarda legal y, sobre todo, la elección de la distribución del tiempo de trabajo dentro del horario de la empresa son asuntos muy solicitados por trabajadores y trabajadoras. ¿Cuál es el punto de vista de la empresa al respecto? • En caso de que no exista ¿está previsto asignar a una persona, comité o

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

ASPECTOS	PREGUNTAS
	<p>comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso? o ¿hay previsiones de la ejecución de acciones de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexista y el trato discriminatorio en la empresa?</p>
<p>GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree, en su opinión, que la empresa ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres? • ¿Aplica políticas de igualdad de oportunidades en la contratación y la selección del personal? • ¿Ha promovido o tiene interés en promover alguna actividad relacionada con la formación/transmisión de conocimientos/concienciación de directivos y trabajadores sobre la igualdad de género? • En su opinión ¿existen diferencias entre mujeres y hombres a la hora de asistir a cursos de formación? ¿tiene alguna idea de cuáles pueden ser las razones? ¿algunas de ellas se podrían subsanar? • En su opinión ¿cuáles son las razones por las que en su empresa existen más o menos mujeres en ciertas categorías profesionales? o ¿en los distintos niveles jerárquicos? ¿cree que alguna de las razones se podrían subsanar para lograr un mayor equilibrio entre mujeres y hombres? • ¿Podría mencionar algunas de las causas por las que se asigna una mayor responsabilidad (compatible con la categoría o cargos de decisión) en el trabajo a hombres que a mujeres? • ¿Considera que el procedimiento de captación y selección de personal es igual para mujeres y hombres y asegura la objetividad? ¿por qué? • ¿Cree que tanto hombres como mujeres reciben los mismos salarios y las mismas condiciones, teórica y realmente, por el mismo tipo de trabajo?
<p>ÁMBITO EXTERNO DE LA EMPRESA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Emplea la empresa, por norma, un lenguaje y una comunicación conceptual no sexista hacia el exterior, evitando estereotipos u otras expresiones discriminatorias para mujeres u hombres? Ej. ¿Se cuida la difusión de una imagen externa de la organización con igualdad de oportunidades en la publicidad de sus productos? • ¿Cómo cree que su organización contribuye a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el trato con su entorno: en su imagen hacia el exterior, en las relaciones con clientes, empresas externas o subcontratadas, franquicias, etc.?

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo XIX: Plantilla con contenidos básicos para el diseño del plan de igualdad

Índice del plan de igualdad

I.	Resumen del diagnóstico.....	2
II.	La empresa y el plan de igualdad.....	2
III.	Los objetivos del plan.....	2
IV.	Las acciones del plan.....	2
V.	Responsables que desarrollarán las actuaciones.....	3
VI.	Calendario o cronograma	3
VII.	Recursos humanos y materiales necesarios.....	4
VIII.	Presupuesto	4
IX.	Seguimiento y evaluación del plan	4

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

I. Resumen del diagnóstico

En este apartado se recogerán los resultados del diagnóstico realizado y las pautas para las acciones requeridas para corregir los desequilibrios encontrados.

II. La empresa y el plan de igualdad

En este apartado se definen los elementos claves para que el plan de igualdad se desarrolle con éxito:

1. Compromiso de la dirección.
2. Qué actuaciones se han llevado a cabo: comunicación del compromiso, creación de la comisión de igualdad e integrantes, elaboración del diagnóstico y decisión sobre las prioridades sobre las que versará el plan de igualdad.
3. Prioridades sobre las que versará el plan.

III. Los objetivos del plan

Los **objetivos serán generales y específicos**. El **objetivo general** será el resultado último que se pretende conseguir y para el que se está elaborando el plan, es hacia dónde se dirige éste. Puede haber uno o varios objetivos generales, en función de cuáles sean las necesidades de cada organización.

Los objetivos específicos son los compromisos, concretos y progresivos, asumidos para proporcionar – en el periodo de vigencia del plan- soluciones dirigidas a paliar las situaciones de desigualdad detectadas en el estudio-diagnóstico.

IV. Las acciones del plan

La coherencia entre objetivos, acciones y ejes de actuación debe estar garantizada en el plan de igualdad, por lo que cada una de ellas deberá definirse de acuerdo a lo siguiente:

Eje o Área de intervención:

- Nombre de la acción.
- Objetivo que persigue.
- Descripción detallada de la acción.
- Personas destinatarias a las que se dirige.
- Departamentos a los que afecta.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

- Cronograma para su puesta en marcha.
- Quién ejecuta la actuación -Persona(s) responsable(s)-.
- Presupuesto asociado.
- Indicadores de seguimiento de la acción en función del objetivo: Indicador(es) sobre el(los) que incide, valor actual y valor objetivo (indicar plazo).

V. Responsables que desarrollarán las actuaciones

El diseño del plan requiere identificar las áreas o departamentos de la empresa que se verán afectados y –una vez realizada la identificación- asignar a una persona responsable en función de la naturaleza y el contenido de la acción.

Al igual que en la realización del diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades, es fundamental que todas las personas de la empresa (en mayor o menor medida) participen tanto en el diseño como en el posterior desarrollo del plan de igualdad:

- **Alta dirección:** Adquiere el compromiso de realizar el plan de igualdad e informa a toda la empresa sobre el mismo.
- **Equipo directivo y responsables del departamento de RRHH:** Apoyan el diseño, desarrollo y seguimiento del plan.
- **Comisión de igualdad:** Impulsa el diseño, puesta en marcha y desarrollo del plan y realiza el seguimiento y evaluación del mismo. Informa del plan y del proceso de implantación a la plantilla.
- **Resto de equipo directivo** (mandos intermedios): Se responsabiliza del desarrollo de las acciones correspondientes a su área o departamento y colabora en el seguimiento y la evaluación del plan.
- **plantilla:** Recibe información sobre todo el proceso, los objetivos y contenidos del plan. Puede participar en el desarrollo y seguimiento del mismo.
- **Representación sindical:** Recibe información de la Comisión de igualdad (donde tendrán también representación) sobre el proceso, informa del proceso a la plantilla y colabora en el diseño del plan. Facilita el desarrollo, seguimiento y evaluación del plan a través del equipo de trabajo.

VI. Calendario o cronograma

El marco temporal de un plan o periodo de vigencia debe concretarse en un cronograma o diagrama de GANTT que marque el tiempo, así como la secuencia de las actuaciones (las fechas aproximadas se han ido explicando a medida que se sistematizaba cada acción). En algunos casos, el tiempo de desarrollo de las distintas acciones puede ir en paralelo y en otras la finalización de una condiciona la puesta en marcha de otra.

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

VII. Recursos humanos y materiales necesarios

Descripción de los departamentos implicados, recursos humanos, sus perfiles y tareas encomendadas.

Descripción de los servicios externos necesarios para la ejecución y que se han de contratar.

Descripción de los recursos materiales necesarios para la ejecución (aulas, ordenadores, oficinas...)

VIII. Presupuesto

Calcular en una tabla los precios de los recursos materiales y humanos, según cantidad y tiempo (total y por cada una de las actividades). Se puede utilizar el mismo listado de actividades detalladas que en el diagrama de GANTT.

IX. Seguimiento y evaluación del plan

Incluir las actividades necesarias para evaluar Procesos, Resultados e Impacto de un proyecto, y cuál es la metodología y las herramientas: observación, entrevistas, cuestionarios, análisis documental.

Tipo de evaluación	Actividad	Indicadores	Cómo metodología y herramientas
Evaluación intermedia o de proceso			
Evaluación final o de resultado			
Evaluación final do de resultado			

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

Anexo XX: Lista de verificación de la calidad de la formulación de un plan de igualdad

NOMBRE LA EMPRESA QUE IMPLEMENTA EL PLAN:			
NOTA DE VALORACIÓN: (Nº DE SI/Nº TOTAL DE CRITERIOS)			
ASPECTOS DE LA VERIFICACIÓN	PREGUNTAS PARA VERIFICAR LA CALIDAD DEL PLAN	SI	NO
PRESENTACIÓN DEL PLAN: LA ESTRUCTURA, LA FORMA Y LENGUAJE DEL DOCUMENTO	El plan responde a un título o a un nombre que marcará su denominación a lo largo de su desarrollo y ayudará a la fácil identificación del nombre con la idea de la promoción de igualdad en la empresa		
	El documento incluye los componentes apartados necesarios y relativos al diagnóstico, objetivos, descripción de la empresa, personas beneficiarias, resultados perseguidos, áreas de intervención, calendario, cronograma, asignación de responsables, presupuesto, seguimiento y evaluación, potencialidades sobre sostenibilidad.		
	El plan se presenta cuidando la forma: homogeneidad de las fuentes, lenguaje, redacción, estética		
	Se cuida el lenguaje no sexista en todo el texto		
DIAGNÓSTICO	Se especifica el propósito del diagnóstico.		
	Se explica la metodología del diagnóstico: herramienta, participantes, calendario de ejecución.		
	Se especifica cómo se refleja la igualdad o la desigualdad de mujeres y hombres en los siguientes campos de la gestión de la empresa.		
	IGUALDAD EN LA CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
	IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
	IGUALDAD EN EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y LA PROMOCIÓN		
	IGUALDAD EN LA FORMACIÓN		
	IGUALDAD EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA		
	ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL		
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO		
	COMUNICACIÓN INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN		
	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS		
ACTUACIONES ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO DETECTADAS EN LA EMPRESA O ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD.			
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SERVICIOS, PRODUCTOS Y PRESTACIONES COMERCIALES Y COMUNICACIÓN EXTERNA			

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

NOMBRE LA EMPRESA QUE IMPLEMENTA EL PLAN:			
	Las descripciones del diagnóstico justifican el porqué del Plan de igualdad.		
	Existen evidencias de que se consultó a mujeres y a hombres de la plantilla sobre sus necesidades, prioridades y posibles soluciones.		
	Se presentan datos estadísticos y cualitativos que justificarán el porqué del Plan de igualdad (siempre que sea posible desagregados por sexo).		
	Se hace alusión a las razones por las que es necesaria una intervención en forma de Plan de igualdad.		
	Se describe las principales fortalezas de las acciones ya realizadas y vigentes en la empresa.		
	Se presentan principales aspectos de mejora y áreas de intervención.		
	Se utiliza un lenguaje inclusivo, que visibilice tanto a los hombres como a las mujeres (lenguaje no sexista).		
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	Se explican con detalle los datos básicos de la empresa.		
	Se especifica el grado de solvencia para llevar a cabo el Plan de igualdad y experiencia previa.		
PERSONAS DESTINATARIAS DE LAS ACCIONES	Se indica en el Plan, cuándo las acciones se dirigen especialmente a las mujeres o a los hombres o a ambos sexos en igual proporción.		
	Se asegurará que el Plan beneficiará a toda la plantilla de manera universal.		
	Se hace mención a grupos concretos de mujeres y hombres como personas beneficiarias de acciones concretas. Se describen perfiles.		
OBJETIVOS	El objetivo general se relaciona con las conclusiones del diagnóstico. Viene a solventar un problema o problemas detectados en la empresa en materia de igualdad. Es decir, se declara explícitamente que uno de sus fines es beneficiar por igual a mujeres y hombres.		
	Los objetivos específicos son coherentes con el objetivo general. Es decir proponen metas para cambiar situaciones de discriminación por razón de sexo.		
	Los objetivos se dirigen a mantener las fortalezas detectadas en el diagnóstico.		
	Los objetivos se dirigen a solventar los puntos de mejora detectados en el diagnóstico. Es decir, atienden específicamente a problemas relevantes y necesarios tanto para mujeres como para hombres.		
	Los objetivos son claros, comprensibles y concretos.		
	Los resultados o productos esperados del Plan de igualdad están expresados por los objetivos de manera cuantificable.		
	Se redactan todos los objetivos en infinitivo.		
	Los objetivos y los resultados son posibles y alcanzables (concretos y claros).		
	Los objetivos dan información sobre los posibles indicadores de medida		

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

NOMBRE LA EMPRESA QUE IMPLEMENTA EL PLAN:			
	(cantidad, calidad y tiempo) de resultados.		
	Leyendo los objetivos puede asumirse que habrá más igualdad entre las mujeres y los hombres cuando haya concluido el Plan.		
	Los objetivos especifican a quien va dirigido y a quien se espera que beneficie el Plan de igualdad.		
	Se utiliza un lenguaje inclusivo, que visibilice tanto a los hombres como a las mujeres (lenguaje no sexista).		
RESULTADOS	Se presentan posibles resultados pertinentes con las necesidades detectadas en el diagnóstico.		
	Se definen cuáles podrán ser los efectos en materia de igualdad y cambios en la situación de partida.		
DISEÑO DE LOS ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y LAS ACCIONES	Se identifican las áreas necesarias de intervención en la empresa:		
	IGUALDAD EN LA CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
	IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
	IGUALDAD EN EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y LA PROMOCIÓN		
	IGUALDAD EN LA FORMACIÓN		
	IGUALDAD EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA		
	ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL		
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO		
	COMUNICACIÓN INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN		
	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
	PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SERVICIOS, PRODUCTOS Y PRESTACIONES COMERCIALES Y COMUNICACIÓN EXTERNA		
	Se identifican las acciones para cada una de las áreas necesarias para la intervención en la empresa.		
	Todas las acciones son adecuadas y necesarias para cumplir el objetivo con el que se relacionan (son coherentes). Es decir, es posible lograr los objetivos planteados con las acciones propuestas.		
	La idea principal de lo que se va a hacer en cada actividad está claramente identificada.		
	Los recursos humanos y materiales se detallan y son apropiados.		
	Se asignan recursos humanos, económicos y técnicos a cada una de las acciones.		
	La relación entre las acciones y los tiempos de ejecución es realista.		
	Se definen los resultados y productos que se conseguirán con las acciones.		
	Se utiliza un lenguaje inclusivo, que visibilice tanto a los hombres como a las mujeres (lenguaje no sexista).		

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

NOMBRE LA EMPRESA QUE IMPLEMENTA EL PLAN:			
CALENDARIO Y EL CRONOGRAMA	La temporalización está bien dimensionada de acuerdo a un cronograma coherente.		
	Se ha utilizado un diagrama de Gantt.		
ASIGNACIÓN DE RESPONSABLES	Enumera los recursos humanos necesarios para llevar a cabo el Plan de igualdad.		
	Se especifica que habrá una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el equipo de trabajo involucrado en el Plan.		
	Plantea el proyecto la necesidad de formar al equipo directivo y a la Comisión de Igualdad sobre género e igualdad de oportunidades.		
	Menciona explícitamente que en el equipo de trabajo hay personal con conocimientos de género y aplicación práctica.		
PRESUPUESTO	Se cuantifica el coste de las acciones (una por una)		
	Se cuantifica el coste total del Plan.		
	Es realista la cuantificación del coste de las acciones como la del Plan.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	Los criterios sobre el sistema de seguimiento y evaluación de la igualdad de oportunidades son claros y fácilmente comprensibles.		
	Se identifica a quién va a responsabilizarse del seguimiento.		
	Se hace alusión a las técnicas y herramientas para evaluar.		
	Se han identificado indicadores de seguimiento desagregados por sexo.		
	El tipo de evaluación planteada se adecua al Plan de igualdad.		
	Se especifican las fuentes que se van a consultar.		
	Los indicadores están formulados como unidad que permite medir y verificar las acciones realizadas.		
	Existe una consideración expresa de que se irán valorando los efectos del Plan en las mujeres y en los hombres de la empresa.		
	Los indicadores se relacionan específicamente con los objetivos.		
	Los indicadores son fáciles de usar y de entender.		
	Han participado todos los involucrados en la elaboración de indicadores.		
	Se han utilizado indicadores cuantitativos y cualitativos.		
	Los indicadores de resultado ocupan un lugar central.		
Los indicadores miden las tendencias en el curso de un período dado.			
Se ha utilizado un análisis cualitativo para explicar el éxito o fracaso del Plan.			
ESPECIFICIDADES DE LA SOSTENIBILIDAD DEL PLAN EN UN	Se han identificado elementos (productos, resultados) con potencialidad de sostenibilidad.		

Anexos: Manual metodológico para la implantación de planes de igualdad en la Región de Murcia

NOMBRE LA EMPRESA QUE IMPLEMENTA EL PLAN:			
FUTURO			
ANOTACIONES/COMENTARIOS			



Región de Murcia
Consejería de Familia e
Igualdad de Oportunidades



UNIÓN EUROPEA



Región de Murcia
Consejería de Familia e
Igualdad de Oportunidades

FONDO SOCIAL EUROPEO. *El FSE invierte en tu futuro*



UNIÓN EUROPEA