

# PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN DE MUJERES  
PROFESIONALES  
Y  
DIRECTIVAS

***"FORO MUJER Y SOCIEDAD"***

2019/2023

**INTRODUCCIÓN**

**FASE DE DIAGNÓSTICO**

**ESTRUCTURA DEL PLAN**

**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

# INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres anima a tomar la adopción de medidas concretas a 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.

Por ley, son tres casos en los que es obligatorio tener un Plan de igualdad:

1. Cuando la empresa tiene más de 250 personas en plantilla.
2. Cuando el Convenio de referencia incluye una cláusula que determina la obligación de elaborarlo.
3. Cuando la empresa ha sido sancionada por discriminación y la autoridad laboral ha sustituido la sanción por la elaboración del plan.

Para el FORO MUJER SOCIEDAD realizar el Plan de Igualdad es una medida más de la Responsabilidad Social de la asociación, aunque no estamos obligadas a elaborar un plan de igualdad, voluntariamente lo realizamos pues lo consideramos un instrumento que garantiza la puesta en marcha de medidas para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en la organización. El interés en conseguir una sociedad más igualitaria se refleja en el punto 5 de los fines de la asociación: *“ Reflexionar sobre cuáles son los cambios necesarios a nivel individual, profesional o social para integrar la vida profesional, personal y familiar, uno de los retos más grandes de este mundo tanto para las mujeres como para los hombres”*.

La aplicación de esta ley nos hará implementar medidas de igualdad, que se verán reflejada en las políticas de asociación, estableciendo prácticas normalizadas de prevención de la discriminación.

Las políticas de igualdad a nivel interno mejoran la gestión y funcionamiento, al disponer de un mayor conocimiento de la propia asociación, optimizando los recursos humanos, aprovechando el talento y fidelizando el personal.

Y a nivel externo, la visibilización del Plan de Igualdad y sus medidas proyecta una imagen positiva y un mayor reconocimiento público del Foro MS.

La LOIEMH define el plan de igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*

Para dar cumplimiento a esta ley, se ha realizado un diagnóstico de situación, que una vez finalizado fue presentado a los miembros de la asociación, ya que no se dispone aún de personal asalariado ni representación legal de los trabajadores, aceptándose su contenido y valoración de los resultados.

El diagnóstico ha permitido conocer la situación real en materia de igualdad, detectar las necesidades presentes, definir los objetivos de mejora y diseñar medidas para la consecución de estos.

# **INTRODUCCIÓN**

**1. Presentación del Foro Mujer Sociedad.**

**2. Compromiso de la directiva.**

**3. Marco de aplicación.**

**4. Definiciones.**

**5. Ámbito de aplicación.**

**6. Vigencia.**

**7. Publicidad del plan**

**8. Objetivos**

- **Generales**
- **Específicos**

**9. Acciones y medidas a implantar**

# 1. Presentación del Foro Mujer Sociedad.

El Foro MS es una iniciativa de mujeres profesionales y directivas, que desde el año 2012 proyecta cada curso, de octubre a junio, un encuentro mensual, que consisten en un almuerzo-networking, con una conferencia posterior, donde participan profesionales de ámbitos sociales distintos y profesiones diferentes.

Que participa y promociona las actividades culturales y artísticas.

Que ofrecemos espacios que faciliten la sinergia entre las participantes en virtud de la diversidad de sus perfiles profesionales.

Que con su presencia online mediante la página web [www.foemujersociedad.com](http://www.foemujersociedad.com), presencia en redes sociales, difunde sus actividades y fines.

Que mantiene relaciones con otras asociaciones, para intercambiar ideas, conocimientos técnicos, recursos.

Que participa en todo tipo de actos que contribuyen a dignificar la imagen de la Asociación o estén relacionados con sus fines.

Que colaborar y gestiona programas de cuantas Instituciones u Organizaciones, públicas y privadas, que tengan objetivos afines.

El Foro MS tiene como objetivos:

- Profundizar en los aspectos claves del ser humano en el mundo actual.
- Difundir los valores que la sociedad necesita para crecer.
- Considerar la importancia de la familia y el trabajo, desde la perspectiva de mujeres profesionales.
- Reflexionar sobre cuáles son los cambios necesarios para la integración de la vida profesional, familiar y personal, uno de los retos más grandes de este siglo tanto para las mujeres como para los hombres a nivel individual y social.
- Concienciarnos de que podemos ser agentes de cambio, transformar desde dentro las estructuras sociales, poniendo en valor lo que la mujer puede aportar en el entorno familiar, profesional y en general en las relaciones humanas.

## 2. Compromiso de la directiva.

### Compromiso de la directiva

Dña. M<sup>a</sup> Rosario Ruiz Fernández como presidenta de la Asociación de Mujeres Directivas y Profesionales, "Foro Mujer y Sociedad" suscribe el presente documento que evidencia el compromiso adquirido para avanzar en el desarrollo e integración de la Igualdad de Oportunidades, estableciendo y desarrollando medidas para conseguirla, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad afectiva de mujeres y hombres.

La Igualdad, mediante este compromiso, pasará a conformar un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, eliminando discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, y avanzando en un proceso continuo de mejora.

Por ello la asociación se compromete a:

**1. Implantar la Igualdad de Oportunidades. El procedimiento implica:**

- \* Elaborar un diagnóstico en igualdad en la asociación.
- \* Establecer y priorizar las oportunidades de mejora que surgen a partir de los resultados del diagnóstico.
- \* Concretar acciones a desarrollar, conformando un Plan de Igualdad de Género.
- \* Poner en práctica las acciones de mejora recogidas en el Plan de Igualdad.
- \* Realizar acciones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

**2. Comunicar el desarrollo del proceso a todas las personas de la organización, al menos en tres momentos:**

- \* En el arranque del proceso.
- \* Tras el diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad.
- \* Tras la evaluación y para el inicio de un nuevo ciclo de mejora.

En Almería a 20 de Febrero de 2019

The logo consists of the words "foro MUJER y SOCIEDAD" in a stylized font, with "Almería" written below it. A diagonal line crosses through the text.

Fdo. M<sup>a</sup> Rosario Ruiz Fernández  
PRESIDENTA DEL FORO MUJER SOCIEDAD

## 3. Marco de Aplicación

### 3.1. Marco Legal

#### Legislación internacional

##### Organización de las Naciones Unidas

Los pronunciamientos en el marco de la ONU para eliminar todas las formas de discriminación hacia la mujer vienen conformados por:

- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 1948, se establece por primera vez en la historia la igualdad entre sexos como un derecho fundamental, en su artículo primero *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*.
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos aprobado el 16 de diciembre de 1966, cuya entrada en vigor fue el 23 de marzo de 1976, en este Pacto los Estados Partes se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos civiles y políticos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, establece en su Artículo 1. *“La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.”*
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, siendo ratificada por España en 1983. En esta Convención se definió *“discriminación contra la mujer”* como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio para la mujer...”*.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), cuya función es vigilar la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por los estados que la han suscrito.
- La Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

## Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución en 1919 donde la OIT proclamaba *“Todos los seres humanos con independencia de su raza, creencia o sexo tienen derecho a disfrutar de su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad...”*.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son:

- El Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- El Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- El Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- El Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000).

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo:

- La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009.
- La Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.

En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

## Unión Europea

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres [artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)].

Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de **eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad** a través de todas sus acciones (este concepto también se conoce como **«integración de la dimensión de género»**).

La Unión y los Estados miembros se comprometieron, en la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, a «combatir la violencia doméstica en todas sus formas [...] [,] prevenir y castigar estos actos delictivos y [...] prestar apoyo y protección a las víctimas».



Dentro de la Unión Europea, el **Tratado de Ámsterdam** ratificado por la Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, establece que la Unión Europea tendrá como misión *“promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y todos los programas”*. Contiene 4 artículos que son la base de la actuación de la Unión Europea por la igualdad de género (arts. 2, 3, 13 y 141). Desde la entrada en vigor de este tratado la igualdad entre hombres y mujeres es considerada como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros.

En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.

El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la **Carta de la Mujer** para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**, para dar continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- \* Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica;
- \* Reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres;
- \* Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- \* Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas;
- \* Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

El 12 de mayo de 2009 el Comité de Ministros del Consejo de Europa proclamó la llamada Declaración de Madrid con el título **«Convirtiendo la igualdad de género en una realidad»**. En dicha declaración el Comité de Ministros del Consejo de Europa manifestaba que «la igualdad de género es parte integrante de los derechos humanos y es un requisito fundamental de la democracia»; reconocía que «el estatus legal de las mujeres ha mejorado con el tiempo, pero, pasados veinte años desde la Declaración sobre la igualdad de mujeres y hombres (Consejo de Europa, 1988), todavía es un reto para los Estados miembros salvar la distancia entre la igualdad legal y la real», y reafirmaba que «una auténtica democracia debe aprovechar las competencias, habilidades y creatividad de las mujeres y de los hombres para construir una sociedad con mayor calidad de vida para todas las personas y que respete los principios en que se funda el Consejo de Europa».

## Legislación nacional

### Constitución Española

Con la instauración de la Democracia en 1978 y la aprobación de la Constitución en 1978, el principio de igualdad queda recogido en distintos artículos de la Constitución:

Art. 1.1. *España se constituye en un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.*

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

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

### Estatuto de los Trabajadores

Artículos dónde consta:

Art. 4.2.c. *“... los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el trabajo, o una vez trabajando, por razones de sexo, estado civil...”*

Art. 16.2. *“... las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al trabajo, no pudiendo establecer ninguna discriminación basada en motivos de raza, sexo, estado civil...”*

Art. 17.1. *Principio de no discriminación en las relaciones laborales.*

Art. 24.2. *Igualdad de trato en los criterios de ascenso.*

Art. 28. *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

### Código Penal

El Código penal en su articulado hace referencia a la discriminación (artículos 22.4, 314, 510, 511 y 512), estableciendo penas y multa.

## Legislación Autonómica

### Estatuto de Autonomía

Artículos del Estatuto donde consta:

Artículo 10.2, afirma que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluzes, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social».

Artículo 15, «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

Artículo 38, establece «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluzes y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad»

## Legislación en materia de Igualdad

Entre las normativas más relevantes de ámbito estatal que abordan la igualdad de género, caben destacar en primer lugar, la Ley 30/ 2003, donde se establecen medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta Ley incorpora sustanciales modificaciones para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

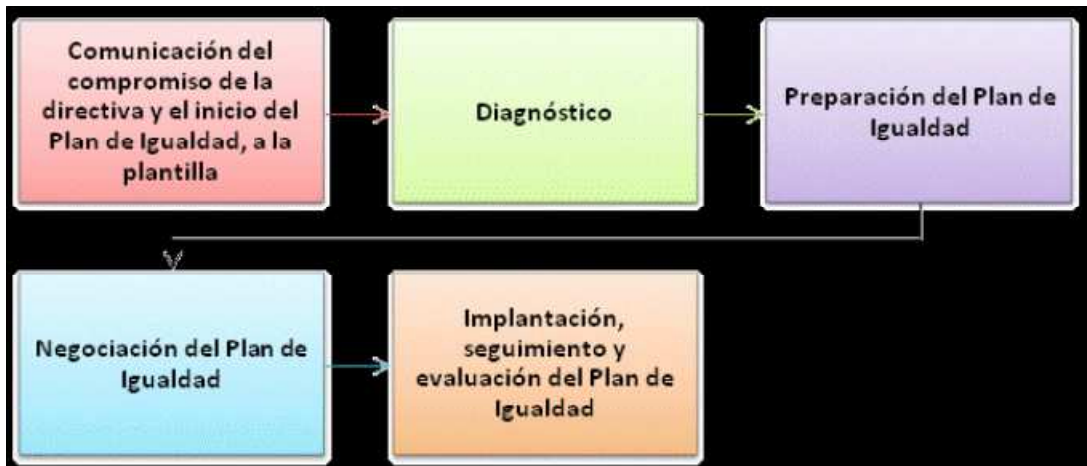
**Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Ley 9/2018 de 8 de octubre de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía 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.

## 3.2. Marco Metodológico

Desde la directiva del Foro Mujer Sociedad se decide implantar el I Plan de Igualdad, para prevenir cualquier situación de discriminación directa o indirecta y establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, para la consecución de dicho fin se procederá con la aplicación de las acciones necesarias.

Las fases para implantar el Plan de Igualdad son:



### ***a. Comunicación del compromiso de la dirección y el inicio del Plan de Igualdad***

Previamente, al inicio de la fase de diagnóstico se da la comunicación de compromiso por parte de la directiva del Foro Mujer Sociedad.

Asimismo, se hace partícipe al resto de miembros d la asociación solicitando su disposición colaborar con el arranque del Plan, con intención de cumplir con un principio de transversalidad, el cual implica, que todo el conjunto de la empresa pueda participar desde el inicio del proceso.

### ***b. Diagnóstico***

El diagnóstico de situación realizado se ha basado en el análisis de la información cuantitativa y cualitativa, contado con la cooperación de todo el personal, para lo cual se pasó un cuestionario global a toda la plantilla a fin que de forma voluntaria pudieran expresar sus percepciones en cuanto a la situación de la empresa respecto a la igualdad de oportunidades. Todo ello recogido en el Informe de Diagnóstico del Foro MS.

### ***c. Preparación del Plan de Igualdad***

Se concluye la tercera fase del proceso con la elaboración del Plan de Igualdad, una vez recogida la información resultante de la fase anterior (diagnóstico), en el cual se incluye un listado de propuestas de mejoras, a partir de las cuales se establecen los objetivos de presente Plan de Igualdad.

### ***e. Implantación, Seguimiento y Evaluación***

Debido a las dimensiones de la asociación, se establece que el seguimiento y evaluación de la consecución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan se realizará por el Comité de Igualdad, encargado del desarrollo del Plan de Igualdad.

El Comité de Igualdad dinamizará y llevará un control de la puesta en marcha de las distintas medidas de actuación establecidas bajo control temporal, de este modo se podrá realizar la revisión y evaluación de la consecución de las acciones del Plan.

## 4. Definiciones

Las siguientes definiciones están contenidas en la Ley Orgánica 3/2019 y servirán para asegurar el correcto entendimiento, así como una interpretación común de las expresiones contenidas en el presente documento.

### ***Acoso sexual y acoso por razón de sexo.***

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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. **Art. 7**

### ***Acciones positivas.***

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto 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.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley. **Art. 11**

### ***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. **Art. 10**

### ***Discriminación directa e indirecta.***

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. **Art. 6**

*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. Art. 8

*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. Art.3

*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. Art. 5

*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. Art.9

## 5. **Ámbito de aplicación.**

Este **I Plan de Igualdad** es de aplicación a todas las sedes del Foro MS existentes en la actualidad o que se creen en el futuro, y a la totalidad de la plantilla que hubiera, sin distinción por características laborales o personales.

## 6. **Vigencia**

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años, extendiéndose desde el día 1 de Julio de 2016 a 30 de Junio de 2023.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, este **I Plan de Igualdad** se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro. En caso de considerarse necesario negociar otro plan de igualdad, el proceso se iniciará dentro de los tres meses anteriores a la finalización de la vigencia del presente.

## 7. **Publicidad del Plan.**

El presente Plan de Igualdad estará a disposición de todos los miembros de la asociación y de los trabajadores y trabajadoras que hubiera.

Igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este plan de igualdad, mediante copia.



# FASE DE DIAGNÓSTICO

Para hacer un buen diagnóstico de la asociación y poder elaborar el plan de actuaciones, se han medido 10 ámbitos, en los cuáles seleccionaríamos indicadores básicos, que nos dan una medida del nivel de igualdad:

1. Adopción por la Dirección de la gestión organizativa en igualdad de oportunidades:

Indicadores:

- a. Presupuesto asignado al diseño y la implementación de medidas de igualdad: cuantía.
- b. Qué medidas se han adoptado que van más allá de lo que exige la normativa: revisar documentación.

2. Participación e implicación en acciones de igualdad:

- a. Número de acciones informativas sobre la igualdad de oportunidades en la Entidad: ver número de acciones y enumerar.
- b. Número de mecanismos que garantizan que la información llega a toda la Entidad: ver número y enumerar.
- c. Número de mecanismos de participación de las personas trabajadoras en la política de igualdad: ver número y enumerar.

3. Uso no discriminatorio en el lenguaje y comunicación corporativa:

- a. Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en los procesos de selección de personal y en la descripción de puestos de trabajo: revisión de documentación.
- b. Visibilidad de las mujeres en los instrumentos de comunicación de la Entidad (web, intranet, etc.): revisión de la comunicación.
- c. Existencia de un protocolo que establece los criterios de comunicación escrita y oral no sexista: si/no.

4. Participación igualitaria en los puestos de trabajo:

- a. Utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.): revisión documentación.
- b. Número de personas en la Entidad según sexo y porcentaje comparativo de mujeres-hombres: revisión base de datos.
- c. Número de personas en cada categoría profesional, según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres: revisión base de datos.

5. Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.

- a. Porcentaje de mujeres y hombres con cargos de responsabilidad/directivos respecto al total de cargos de responsabilidad/directivos: revisión base de datos.
- b. Número de personas que han sido promocionadas en el último año según sexo. Totales y porcentajes comparativos de mujeres-hombres: revisión base de datos.
- c. Cargos de responsabilidad de la empresa según nivel directivo y sexo. Total y porcentajes comparativos mujeres-hombres: revisión base de datos.

6. Medidas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral.

a. Existencia en la Entidad de un Plan de Conciliación: si/no.

b. Medidas y servicios para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral y personal (jornada continuada, horario flexible, reducción de jornada, etc...): número de medidas, enumerar las medidas.

c. Las medidas que facilitan la compatibilidad van dirigidas a todo el personal de todos los niveles jerárquicos: si/no.

7. Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

a. Existen datos sobre la salud laboral desgregados por sexo: revisión documentación.

b. Existe un plan de seguridad y salud que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales: revisión documentación.

c. Se han adaptado las condiciones de trabajo teniendo en cuenta los riesgos que pueden tener las personas en función del sexo: revisión documentación.

8. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

a. Transparencia en la política retributiva y de la estructura salarial, incluyendo las condiciones de todos los pluses o complementos: revisión documentación.

b. Número de mujeres y hombres y porcentajes por niveles retributivos: revisión base de datos

c. Incremento salarial medio de mujeres y hombres: revisión base de datos.

9. Condiciones laborales igualitarias para hombres y mujeres.

a. Número de mujeres y hombres con jornada reducida y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres: revisión base de datos.

b. Porcentaje de mujeres y hombres con horario de noche, de festivos o de fines de semana: revisión base de datos.

c. Número de personas despedidas y no renovadas, desglosado por sexo y categoría laboral y porcentaje comparativo entre hombres y mujeres: revisión base de datos.

10. Promoción de medidas de gestión de la movilidad que permitan el acceso igualitario de las mujeres y los hombres en el puesto de trabajo.

a. Existen medidas relacionadas con la movilidad y la accesibilidad en el puesto de trabajo: número de medidas y enumerarlas..

b. Los horarios del transporte público que llega al centro se adecuan a los horarios del personal de la Entidad: si/no.

c. Existe transporte colectivo de la propia empresa: si/no.

Una vez analizados todos los ámbitos y sus respectivos indicadores, tendremos un diagnóstico más preciso sobre la situación de igualdad en la asociación y sobre qué actuaciones tendremos que poner el acento.

# ESTRUCTURA DEL PLAN

## 8. Objetivos

Los **objetivos generales** del presente Plan son los siguientes:

1. Consolidar el compromiso del Foro MS con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, analizando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.
2. Prevenir y eliminar situaciones de discriminación directa y, sobre todo, indirecta.

Los **objetivos específicos**:

<b>Cultura organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reforzar en la cultura de la empresa el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.</li></ul>
<b>Proceso de selección y contratación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizar que los procesos de acceso y selección a la empresa eliminan las barreras que puedan generar desigualdades cumpliendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre los aspirantes.</li></ul>
<b>Formación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dotar de conocimientos en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla de la empresa.</li><li>• Facilitar el desarrollo e implantación del Plan de Igualdad.</li></ul>
<b>Condiciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Integrar el enfoque de género en las condiciones de trabajo.</li></ul>
<b>Retribuciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.</li></ul>
<b>Corresponsabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Facilitar las medidas conciliadoras y la corresponsabilidad.</li></ul>
<b>Prevención del acoso</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.</li></ul>
<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover y favorecer una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li></ul>

## 9. Plan de Acción

1. El Plan de Acción tiene el objetivo de establecer medidas para asegurar la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres de la Asociación, integrando la perspectiva de género en el funcionamiento ordinario de la vida de la organización, en todos sus programas y sedes, aplicando condiciones objetivas en la igualdad de oportunidades.
2. Implantar el uso del lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas en los actos de comunicación de la Asociación.
3. Revisar y adaptar todos los procedimientos y políticas al principio de igualdad.

## 1. Incorporación de la perspectiva de género y garantizar la igualdad de oportunidades en el funcionamiento ordinario de la vida de la organización.

<b>ÁMBITO DE ACTUACIÓN</b>	<b>Incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades funcionamiento ordinario de la entidad</b>
----------------------------	--

Objetivo estratégico 1.

Incorporar la perspectiva de género y garantizar la igualdad de oportunidades en el funcionamiento ordinario de la organización.

### MEDIDAS ACTUALES

En los procesos de elección de cargos de los diferentes órganos de la Asociación no hay ningún tipo de limitación por cuestión de género y, de hecho, hay mayor presencia de cargos directivos ocupados por mujeres.

En los procesos de selección de personal y de promoción en los puestos, no existen referencias ni exigencias que pueda entenderse que priorizan a uno de los géneros para ocupar los puestos.

Igualmente se ha incorporado la perspectiva de género como medida de formación y de estudio para todos los profesionales de la entidad

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1. Garantizar la paridad en la Junta Directiva y en las diferentes comisiones de trabajo creadas o por crear.	6 meses	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad
2. Elaboración de un documento que sirva de referencia para la incorporación de la perspectiva de género	1 año	Comité de Igualdad
3. Dedicar las medidas, personas, y recursos necesarios para hacer efectiva la puesta en marcha el Plan de Igualdad	1 año	Junta Directiva Responsable de RRHH e Igualdad
4. Difundir este Plan tanto entre los agentes de la Asociación como mediante nuestros dispositivos de comunicación externa para darlo a conocer y contribuir a la sensibilización pública en esta materia.	6 meses	Responsable de RRHH e Igualdad

### INDICADORES

Número de mujeres y hombres que ocupan los cargos directivos, tanto voluntarios (J. Directiva), como contratados.

Número de horas y personas que se ocupan de aplicar las medidas de implantación del Plan, así como la valoración de los recursos económicos empleados.

Número de medios por los que se difunde el Plan de Igualdad y valoración del impacto, entendiendo

## 2. Uso no discriminatorio en el lenguaje y comunicación corporativa.

<b>ÁMBITO DE ACTUACIÓN</b>	<b>USO NO DISCRIMINATORIO EN EL LENGUAJE Y LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA</b>	
Objetivo: implantar el uso del lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas		
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>		
Se ha adaptado el lenguaje usado a un lenguaje no sexista No está formalizado en ningún documento ni generalizado.		
<b>MEDIDAS A IMPLANTAR</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
5. Revisar el uso del lenguaje oral y escrito en todos los documentos, procesos de selección y en las descripciones de puestos de trabajo.	6 MESES	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad
6. Revisar el uso de las imágenes en página web, folletos, y otros documentos para garantizar el uso igualitario de hombres y mujeres suprimiendo imágenes estereotipadas.	6 MESES	Comité de Igualdad
7. Elaborar un protocolo de los criterios de comunicación escrita y oral no sexista y difundirlo a toda la Entidad.	1 AÑO	Comité de Igualdad
<b>INDICADORES</b>		
Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en los procesos de selección de personal y en la descripción de puestos de trabajo		
Visibilidad de las mujeres en los instrumentos de comunicación de la Entidad (web, intranet, etc...).		
Existencia de un protocolo que establece los criterios de comunicación escrita y oral no sexista.		

### 3. Revisar y adaptar todos los procedimientos y políticas al principio de igualdad.

<b>ÁMBITO DE ACTUACIÓN</b>	<b>REVISIÓN Y ADAPTACIÓN DE LOS PROCESOS Y POLÍTICAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD</b>
Objetivo: Realizar una revisión de todos los documentos (Mapa de procesos, reglamentos de centro, Programas de intervención, etc.) para garantizar la incorporación de la perspectiva de género a los mismos.	

#### MEDIDAS ACTUALES

Se han realizado varios cursos y medidas formativas y se ha realizado un análisis y diagnóstico de la situación de la perspectiva de género en nuestra entidad.

La perspectiva de género está incorporada a la vida y funcionamiento ordinario de la Asociación,

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Diseño de indicadores con los que evaluar la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes documentos de la Asociación	6 MESES	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad
Nombramiento de una persona de la entidad que se encargue de supervisar la incorporación del género en los documentos y programas	2 MES	Comité de Igualdad
Incorporar la perspectiva de género como una actividad dotada con los recursos humanos y económicos necesarios.	3 meses	Comité de Igualdad
Incorporar la perspectiva de género, como contenido transversal en todos los procesos formativos	4 meses	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad

#### INDICADORES

Que en la Junta Directiva de Noviembre se realice el nombramiento de la persona responsable y se de a conocer a todos los atentes de la Asociación.

La memoria económica anual, proyectos, memoria de actividades, etc. incluyen la valoración económica y registros de la efectiva incorporación de la perspectiva de género.

Los programas formativos contemplan la perspectiva de género como contenido transversal.

#### 4. Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

<b>ÁMBITO DE ACTUACIÓN</b>	<b>FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR</b>	
Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en la Asociación		
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los horarios de los profesionales se establecen de manera negociada, teniendo en cuenta las propuestas y peticiones de los profesionales, siempre que éstas son posibles.</li> <li>- Se realizan agrupaciones horarias para que los/las profesionales tengan menos días laborales, dispongan de más tiempo personal y familiar y el tiempo de desplazamiento hasta el trabajo sea menor.</li> <li>- Jornada continua en los puestos que lo permiten, con un turno de tarde semanal.</li> <li>- Organización flexible de las horas semanales, entrando más temprano durante la semana para salir el viernes antes, facilitando el teletrabajo para los puestos que lo permiten, que no requieren atención a usuarios, clientes, etc...</li> <li>- Facilitar los cambios de turnos adecuándolos a las situaciones personales y familiares.</li> </ul>		
<b>MEDIDAS A IMPLANTAR</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<p>Diseño de medidas que amplían y mejoran las medidas marcadas por ley: mejoras en los permisos no retribuidos:</p> <p>Reducción de jornada: por cuidado de menores de 8 años de edad o personas con discapacidad: aumentar la edad hasta los 12 años.</p> <p>Excedencia voluntaria: a partir de un año de antigüedad y por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años: facilitar permisos de 3 meses para situaciones de emergencia.</p> <p>Guarda legal: con una duración inferior a 3 años para el cuidado del hijo/a: aumentar hasta los 6 años en hijos con enfermedades graves.</p> <p>Cuidado de familiares: con una duración máxima de 2 años para atender a familiares hasta el segundo grado.</p>	6 MESES	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad



<p><b>Medidas que flexibilizan la distribución del tiempo y el espacio de trabajo:</b></p> <p>Distribución del tiempo: se adecúan las horas de trabajo con las necesidades familiares y personales: a los horarios de los transportes, de los colegios, de los comercios, etc.</p> <p>Espacio de trabajo: según las necesidades del puesto, existe autogestión en el tiempo de trabajo, no requiriendo una presencia física permanente en el lugar de trabajo, favoreciendo el teletrabajo, siempre que se el puesto lo permita.</p>	6 MESES	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad
<p><b>Medidas que acercan los servicios para el cuidado de familiares (menores, mayores, personas con discapacidad, personas enfermas, familiares en desempleo, etc...):</b></p> <p>Se facilita información sobre recursos y requisitos que se necesitan.</p> <p>Se ofrecen ayudas desde los centros y equipos especializados de la entidad, atención psicológica, asesoramiento jurídico, orientación social, inserción laboral, etc.</p>	6 MESES	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad
<p><b>Medidas de conciliación incluidas en las políticas de recursos humanos:</b></p> <p>Se intentan acercar las familias a los centros de trabajo, trabajando lo más cerca posible del domicilio.</p> <p>La formación se procurará que se reparta al 50% entre el horario laboral y el tiempo libre.</p> <p>Las reuniones de trabajo se realizan en horario laboral.</p>	6 MESES	Responsable de RRHH y Comité de Igualdad

**INDICADORES**

Que esté aprobado, por parte de la J. Directiva, del documento que recoja las medidas relativas a los permisos no retribuidos.

Que esté aprobado, por parte de la J. Directiva, del documento que recoja las medidas relativas a la flexibilización recogidas para este objetivo.

Que esté aprobado, por parte de la J. Directiva, del documento que recoja las medidas relativas conciliación señaladas en este objetivo.

Que esté aprobado, por parte de la J. Directiva, del documento que recoja las medidas complementarias señaladas.

## 10. Seguimiento y Evaluación

*“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.”*

**Art. 46 LOIEMH**

El Foro Mujer Sociedad ha de plantearse si el Plan de Igualdad es aplicable a la Asociación, si los objetivos son los adecuados y las acciones son coherentes con los objetivos marcados, así como, es necesario revisar si las medidas previstas se han realizado dentro del calendario, el grado de satisfacción de las personas destinatarias, entre otras cuestiones. Por tanto, la fase de seguimiento y evaluación es imprescindible.

El seguimiento y la evaluación son dos etapas complementarias y consecutivas que garantizan el buen funcionamiento del Plan del Foro MS, ya que posibilita la reflexión sobre el alcance de su implantación, desarrollo e impacto.

**El seguimiento** se realizará de manera programada durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitiendo comprobar la consecución de las medidas propuestas para cada objetivo y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones. Por tanto el seguimiento se realizará paralelamente a la ejecución de las medidas propuestas.

- \* Controlar el grado de cumplimiento de las acciones previstas, ajustándose en tiempo y forma.
- \* Conocer y resolver los conflictos que se deriven de la aplicación e interpretación del Plan.
- \* Evaluar las diferentes medidas realizadas.
- \* Proponer medidas correctoras para cumplir los objetivos si fuese necesario.

**La evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento de los objetivos de igualdad del Foro MS y se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

- \* Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- \* Valorar la adecuación de metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del plan.
- \* Identificar nuevas necesidades que requieran medidas para fomentar y garantizar la igualdad en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

En la evaluación se evalúan los resultados (qué se ha hecho), los procesos (cómo se ha hecho) y el impacto (qué se ha conseguido), a través de los siguientes indicadores:

<b>De resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.</li> <li>× Nº de medidas implantadas.</li> <li>× Nº de mujeres y hombres beneficiados.</li> <li>× Nº t tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.</li> <li>× Otros.</li> </ul>
<b>De procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Dificultades encontradas.</li> <li>× Soluciones planteadas.</li> <li>× Nº de modificaciones realizadas.</li> <li>× Tipo de modificación.</li> <li>× Otros</li> </ul>
<b>De impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>× Grado de concienciación del personal sobre igualdad.</li> <li>× Otros.</li> </ul>

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la persona considere necesaria para la realización de la evaluación.

El seguimiento y evaluación lo realizará el Comité de Igualdad, encargado del desarrollo del Plan de Igualdad que interpretará el contenido del Plan y evaluará el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

## BIBLIOGRAFÍA

Antropología, S. Coop. And. *Manual para la implantación de Planes de Igualdad en las Empresas de Economía Social*. Instituto Andaluz de la Mujer.

Aramburu-Zabala Hijera, L. A. (2005). *Seleccionar sin discriminar ¿Posibilidad o utopía?*

Asesoramiento para planes y medidas de igualdad en la empresa. *Guía práctica de omunicación incluyente*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Asociación de Empresas de la Merindad de Estella (LASEME). (2011). *Manual de buenas prácticas para la gestión de los riesgos psicosociales en las pymes*.

Asociación Promovega-Sierra Elvira. *Guía para la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en microempresas y pymes rurales de la Comarca Vega-Sierra Elvira*.

Ayala Castro, M. C., Guerrero Salazar, S., & Medina Guerra, A. M. (2002). *Manual de lenguaje Administrativo No Sexista*. Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer y Área de la Mujer.

BASF The Chemical Company. (2012). *Guía práctica de comunicación con perspectiva de género. Lenguaje inclusivo y otras recomendaciones*.

Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid. (2007). *Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad*.

Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE. (2016). *Análisis de la becha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones*. PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, SL.

Conde-Ruíz, J. I., & Marra Artíñao, I. (2016). *Estudios sobre la Economía Española*. Fedea.

Consejo Económico y Social. *La participación laboral de las mujeres en España*.

Cruz Roja Española. (2012). *Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad*.

Dávila Díaz, M. *Indicadores de género. Guía práctica*. Instituto Andaluz de la Mujer.

Departamento de Trabajo. (2010). *Indicadores de igualdad para las empresas*. Generalitat de Catalunya.

Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. *Corresponsabilidad y Planes de Igualdad*.

Equipa. *El Plan de Igualdad: Elaboración, Implementación y Medidas*. Instituto Andaluz de la Mujer.

Fernández, A., & Gutiérrez, E. (2011). Responsabilidad Social - Modelos de aplicación. *FORUM CALIDAD* ,1-10.

Forética y Secretaría de Estado de Igualdad. (2011). *Igualdad y RSE*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Centro de publicaciones.

Fundació Privada PIMEC. (2009). *Gía para microempresas. Herramienta de apoyo para la aplicación de medidas de igualdad y conciliación*.

Fundación Mujer. (2005). *Integración de la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la selección de personal*. Instituto Andaluz de la Mujer.

Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Ministerio de Igualdad.

Future for NorK Institute. (2017). *¿Por qué se van? Estudio sobre las causas de la rotación voluntaria en las organizaciones españolas*.

Igualdad de Oportunidades en las Pymes. (2016). *Boletín Igualdad Empresa* , 1-7.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. *Guía para la elaboración de un plan de comunicación de actuaciones en materia de igualdad*.

Instituto Andaluz de la Mujer. *La igualdad en las empresas*. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Instituto Navarro para la igualdad y Likadi Formación y Empleo SL. (2010). *Herramientas del Procedimiento IGE*. Gobierno de Navarra - Instituto Navarro para la Igualdad.

Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. (18 de diciembre de 2007). *Ley 12/2007 de 26 de noviembre*. BOJA.

Mallorca Donaire, M. J., Alonso Cuervo, I., & González González, Á. *Información útil desde la perspectiva de género*. Instituto Andaluz de la Mujer.

MC Mutual. (2008). *Prevención de Riesgos Laborales en oficinas y despachos*.

Mutua Balear. *Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo*.

Observatorio de las Ocupaciones. (2018). *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal*. SEPE.

Osalan-Observatorio Vasco de Acoso Laboral. (2014). *Guía del Observatorio Vasco de Acoso para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso LABORAL*. Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Gobierno Vasco.

Secretaría de la Mujer de Aragón CCOO. (2016). *Guía práctica. Cómo elaborar un plan de igualdad*.

Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía. (2013). *Guía práctica. Cómo elaborar un Plan de Igualdad*.

Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad. (2015). *Boletín Igualdad Empresa*, 3-17.

SEPE. (2019). *Bonificaciones/reducciones a la contratación*.

Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. (2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

UGT. *Prevención de Riesgos Laborales. Condiciones de trabajo*.

Unitat d'Igualtat. (s.f.). Glosario de términos de políticas de igualdad.

Yáñez López, F. J. (2015). Prensa y neologismo: Lo que el diccionario no dice. *Razón y Palabra*