



# *PLAN DE IGUALDAD*

ASOCIACIÓN PONTE DE  
INICIATIVAS  
PSICOSOCIALES

*2019-  
2022*

# PLAN DE IGUALDAD

## ÍNDICE

<b>1 PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....</b>	<b>3</b>
<b>2 FUNDAMENTACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>3 DEFINICIONES.....</b>	<b>5</b>
<b>4 COMPROMISO PONTE HACIA LA IGUALDAD.....</b>	<b>8</b>
<b>5 OBJETIVOS.....</b>	<b>8</b>
5.1 OBJETIVO GENERAL	
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
<b>6 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>10</b>
6.1 ACCESO A LA EMPRESA	
6.2 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	
6.3 IGUALDAD RETRIBUTIVA	
6.4 PREVENCIÓN DE SITUACIONES IRREGULARES	
6.5 LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	
6.6 FORMACIÓN	
<b>7 PERSONAS DESTINATARIAS .....</b>	<b>11</b>
<b>8 VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>11</b>
<b>9 SEGUIMIENTO .....</b>	<b>12</b>
<b>10 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>11 ANEXO I: GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.....</b>	<b>15</b>
<b>12 ANEXO II: CUESTIONARIO PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.....</b>	<b>16</b>

## 1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

**La Asociación Ponte de Iniciativas Psicosociales**, nace bajo esta denominación, el 12 de marzo de 2004, creada por un grupo de profesionales del ámbito de la Psicología, expertos en campos tales como el Sistema de Protección de Menores, Sistema de Reforma Juvenil, Acogimiento Familiar, Atención a menores víctimas de abusos sexuales, Tratamiento de menores ofensores, Psicoterapia relacional, Inserción Sociolaboral de jóvenes en riesgo de exclusión social, Tratamiento a través del teatro terapéutico, Trabajo con familias a través de las artes escénicas o Intervención con agresores en violencia de género, entre otros.

**El propósito principal es el de ampliar la visión de las/ los beneficiarias / os**, apoyándoles en la co-creación de una versión alternativa a la que traían, generalmente dotada de un mayor equilibrio entre la compasión y el rigor con los que afrontan su día a día personal y relacional.

El método de Psicoterapia Integrativa Basada en Escenas (P.I.B.E), sustenta nuestro modelo de actuación psicosocial, que tiene como base fundamental las aportaciones provenientes de los modelos sistémicos y psicodramáticos. **El sello distintivo del enfoque P.I.B.E (“poner el alma en la escena”)**, viene marcado por la creación y el uso, en el aquí y ahora de la intervención, de escenas prediseñadas o creadas in situ sobre las temáticas que se estén tratando, sin que necesariamente sean contenidos propios del usuario (dramatización), ni sea éste quien tenga que representarlo, sino un actor o actriz que forma parte del equipo técnico de la intervención.

Entre las **diferentes actividades** que se desarrollan dentro de la Entidad se encuentran: Prevenir situaciones de riesgo en el ámbito familiar, diseñando acciones para reducir la violencia y mejorar el ejercicio de la Parentalidad en las familias. Intervenciones comunitarias para la resolución de conflictos. Fomentar medidas y acciones que permitan mejorar la comunicación intrafamiliar y la expresión de las emociones de los menores y/o adolescentes y sus familias. Convivencia y resolución de conflictos vecinales. Intervenciones en el ámbito escolar. Supervisiones de equipos. Formación. Participación en foros y en guías de adolescente y familias. Consejos de la infancia. Participación infantil y ciudadana, etc.

## 2. FUNDAMENTACIÓN

Según las leyes vigentes tanto estatales como autonómicas se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución Española y en el ámbito autonómico la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, promueve la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas para lograr alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con este documento se garantizará que todas las personas se beneficien de los derechos derivados del Principio de Igualdad de trato y de la prohibición de la discriminación por razón de sexo. Para ello se establecerán objetivos y estrategias concretas para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y se establecerán sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El Plan de Igualdad de PONTE, contempla de forma transversal todos los ámbitos de la Asociación y al conjunto de todas las trabajadoras y los trabajadores. Teniendo en cuenta, entre otras, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

*Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad:*

1. Los planes de igualdad 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, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

### 3. DEFINICIONES

- **Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)
- **Acoso sexual:** 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. (LOIEMH, Art. 7)
- **Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres. Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal
- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Diagnóstico de igualdad:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico monográfico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).

- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).
- **Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.
- **Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas – sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.
- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Permisos parentales:** Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo.
- **Perspectiva/enfoque de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

- **Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46)
- **Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.
- **Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. A pesar de que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión

#### 4. COMPROMISO PONTE HACIA LA IGUALDAD

El compromiso de la Asociación es que este documento se convierta en un instrumento estratégico de la asociación, ya que es un conjunto de normas y medidas adoptadas entre los hombres y mujeres de la asociación. La entidad se compromete a respetar y tratar con igualdad a los hombres y mujeres de la plantilla y a todas aquellas personas con las que se trabaje, de manera directa e indirecta, con el lenguaje verbal y no verbal, a la equidad en los salarios y en el personal contratado, fomentar medidas para conseguir la igualdad.



## 5. OBJETIVOS

### a. OBJETIVO GENERAL

1. Establecer las medidas, normas y sistemas que permitan alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, e instaurar compromisos precisos y claros para lograr cumplir el compromiso con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

### b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
2. Formalizar el uso de una comunicación no sexista tanto a nivel externo como interno en la Asociación.
3. Promocionar y sensibilizar en materia de igualdad en la Asociación.
4. Promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres.
5. Erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres.
6. Prevenir el acoso sexual y laboral.
7. Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y de los trabajadores de la empresa.
8. Potenciar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad



## 6. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Para fomentar la participación por parte de las trabajadoras y trabajadores de la Asociación, se cuidará que la comunicación pueda ser de carácter bidireccional, de manera que permita conocer la opinión del personal respecto de su desarrollo, así como obtener sugerencias para su mejora.

### a. ACCESO A LA EMPRESA

Garantizar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres con un trato adecuado en las ofertas de empleo en los procesos de selección.

### b. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Certificar el derecho de la vida profesional y familiar de todas las personas que trabajan con la Entidad, tomando como referencia la ley y aplicándola.

Reducir el absentismo y el estrés derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar y por tanto, optimizar la inversión realizada en personal.

Crear un entorno de trabajo compatible y equitativo con la vida familiar.

### c. IGUALDAD RETRIBUTIVA

Asegurar la adecuada selección de profesional, que garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres de la Asociación. Incorporar las medidas que sean necesarias para llevar esto a cabo.

### d. PREVENCIÓN DE SITUACIONES IRREGULARES

Cuidar que los derechos fundamentales se cumplan junto con la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

Prevenir las situaciones de acoso sexual y discriminación por razón de género.

Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación, promoción, etc. de mujeres.

Establecimiento de porcentajes mínimos de contratación, promoción, etc. de mujeres.

Sistematización de las prácticas de gestión de recursos humanos, con criterios, herramientas y procedimientos que garanticen el acceso y participación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.

Difusión de candidaturas, acciones formativas, vacantes para la promoción, etc., utilizando canales de comunicación que garanticen el acceso, tanto de las mujeres y como de los hombres.

### e. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Se establecerán criterios de lenguaje no sexista en la comunicación, tanto interna como externa.

Información y sensibilización sobre la igualdad de oportunidades a todo el personal

Revisión del lenguaje no sexista de los documentos internos y externos de la empresa

Integrar en la planificación del área de comunicación:

a) Sesiones monográficas de lenguaje no sexista para el personal de este departamento, por ejemplo, de dos horas durante varias semanas en los primeros meses de ejecución del plan;

b) Revisión del lenguaje no sexista de los documentos internos y externos de la empresa. Se puede asignar una persona o a un pequeño grupo que, de manera sistemática, hagan la revisión y propongan las modificaciones de acuerdo con el principio de la igualdad.

#### **f. FORMACIÓN**

Para concienciar y prevenir cualquier tipo de desigualdad la Asociación dará formación obligatoria a todas las personas que trabajen dentro de la Entidad.

Integrar el principio de igualdad en la cultura, objetivos y valores corporativos.

Transmitir y hacer partícipe a la plantilla de la implicación de la organización en la consecución de la igualdad.

Capacitar a los equipos que gestionan los recursos humanos para incorporar la igualdad de oportunidades en su labor.

Sensibilizar al conjunto de la plantilla respecto a igualdad de oportunidades en la organización.

## **7. PERSONAS DESTINATARIAS**

El presente plan está destinado a todas las personas que trabajan con la asociación PONTE y a todas aquellas que colaboran (voluntarias, empresas o asociaciones externas con las que colaboramos) y también para los hombres, mujeres, niños y niñas con los que trabajamos, para prevenir la desigualdad en todos los aspectos de la vida.

## **8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**

**EL PLAN DE IGUALDAD HA SIDO APROBADO POR TODOS LOS MIEMBROS DE LA "DIRECTIVA DE LA ASOCIACIÓN" X DIA X AÑO.**

Según el cumplimiento de los objetivos y de las medias tomadas para ello, se revisará el plan cada cuatro años, pudiéndose renovar o añadir objetivos o normas según las leyes vayan requiriéndolo o las circunstancias.

## 9. SEGUIMIENTO

Para asegurar la consecución de los objetivos y poder apreciar el impacto del plan en la plantilla, se requiere un proceso de evaluación para garantizar el cumplimiento de las medidas.

En primer lugar, se realizará una evaluación para testar la situación actual y, a partir de ahí, identificar la situación durante los próximos cuatro años de vigencia del plan. Para valorar la situación se recurrirán a ciertos indicadores cuantitativos mediante cuestionarios.

El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios. Mientras que el **seguimiento** es un proceso que permite:

- Adaptar el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van emergiendo para la consecución de los objetivos. Para ello, se irá ajustando las ejecuciones con la flexibilidad necesaria para adaptarse a las demandas reales.
- Las personas responsables informarán de manera periódica sobre la situación actual.
- Para la evaluación anual y final se dispondrá de información detallada.

La **evaluación** permite:

- Mejorar los objetivos de la Asociación y valorar el impacto del Plan.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en la cultura y en sus procedimientos de gestión a través de la toma de decisiones.

### Procedimiento

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información para saber cómo se encuentra la situación y evolución de las mujeres y hombres en la empresa.
- Mediante los indicadores, previamente definidos, se hará el seguimiento de cada ejecución.
- La información recogida se recogerá en informes trimestrales o semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores, desagregando la situación por sexo en los procesos analizados, la evolución y eliminación de diferencias surgidas entre unas y otros respecto a informes anteriores.
- Las personas responsables de la evaluación recibirá los informes semestrales y emitirán un informe de valoración y propuestas de mejora.
- Los informes se llevarán al equipo directivo para la valoración del desarrollo del Plan y del logro de los objetivos de igualdad. Se deberá adjuntar la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas ejecuciones, en caso de que se necesite.
- A través de la Comisión de Igualdad y/o representación sindical se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

## 10. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Se podrá comenzar el procedimiento a través de una queja o denuncia por la supuesta infracción por Acoso. La denuncia podrá ser comunicada por parte de cualquier trabajador/a de la Asociación o de forma indirecta, por la víctima de Acoso o por algún representante sindical.

Dicha denuncia podrá ser informada verbalmente ante el Responsable de Igualdad, o bien, redactado por el Responsable, y firmado por la presunta víctima de Acoso como manera de aceptación de los hechos.



En la citada denuncia deberán constar:

- 1) Nombre y apellidos del demandante y/o víctima.
- 2) Relato de los hechos denunciados y las pruebas que se consideren.
- 3) Testigos, en el caso de haberlos.
- 4) Nombre y apellidos del demandado/a o agresor/a.

Las personas responsables analizarán la denuncia, y tomarán la decisión sobre su intervención o cese. En el caso de no haber consenso en la decisión de su instrucción, será el Responsable de Igualdad quien tome la decisión final.

En el caso de proceder al trámite, comenzará con un proceso de entendimiento cuando la gravedad del caso no sea elevada.

En este procedimiento, ambas partes implicadas, tanto la demandante como la demandada, podrán solicitar la incorporación de un representante de la Comisión Mixta de Seguimiento proveniente de la parte social de esta, o podrían ser acompañados/as a lo largo del proceso por el representante sindical que soliciten.

El Responsable de Igualdad, durante el proceso, realizará las reuniones que vea oportunas, exclusivamente con la presunta víctima o con el presunto acosador/a, o bien, podrá convocar reuniones conjuntas. Deberá, por tanto, promover el acercamiento con el objetivo de conseguir un acuerdo beneficioso para ambas partes implicadas mediante las decisiones que han ido tomando a lo largo del proceso.

En el caso de producirse un acuerdo mutuo, el Responsable de Igualdad realizará un informe final donde detallará las propuestas planteadas para la consecución de dicho consenso y la descripción de este. Por último, informará a la Comisión Mixta de Igualdad tras la primera reunión una vez alcanzado el acuerdo.

## 11. ANEXO I:

### GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

La Asociación Ponte 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, entendiéndose 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 del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan 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 con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por la dirección a máximo nivel (nombre y cargo)

Lugar y fecha

## 12. ANEXO II CUESTIONARIO PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Fecha de realización: ___/___/___	Mujer	Hombre
<p>Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.</p>		

Considera usted que en esta empresa:	Si	No	No sé
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?			
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
¿Cobra menos que su compañero/a?			
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?			
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿Es necesario un Plan de Igualdad?			
Enumere sus sugerencias con relación a:			
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>		
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>		
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>		
Otras sugerencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>		

