



**TABLAS DE APOYO
PARA LA SELECCIÓN DE MEDIDAS
DEL PLAN DE IGUALDAD**

Índice.

- 1. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.**
- 2. SELECCIÓN.**
- 3. PROMOCIÓN.**
- 4. FORMACIÓN.**
- 5. RETRIBUCIÓN.**
- 6. CONCILIACIÓN.**
- 7. SEXISMO Y ACOSO LABORAL.**
- 8. CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL.**

Este documento pretende ayudar tanto a la empresa como al consultor/a en la selección de medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

Para ello, la empresa puede ir marcando aquellas medidas que estime oportunas u otras no contempladas en este listado, incorporándolas al Asistente del Plan de Igualdad con la ayuda del consultor/a.

1. ÁREA: ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA (marcar las medidas que se estimen de interés para el Plan de Igualdad).

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Política de contratación	Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.	Priorizar la conversión de contratos temporales en indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y hombres que disfrutan del mismo.	
		Acordar una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.	
		Corregir en el texto del convenio, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para aquellas personas contratadas temporalmente y/o a tiempo parcial.	
Segregación ocupacional femenina	Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.	Organizar grupos de trabajo, de acuerdo con las características de la empresa, para proceder a revisar y corregir con perspectiva de género los procedimientos y mecanismos por los que se asignan los puestos de trabajo.	
		Revisar con perspectiva de género la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo.	
		Programar actuaciones que permitan la movilidad ocupacional de hombres y mujeres dentro de la empresa.	
		Fomentar la contratación de hombres en puestos y categorías feminizados, para lograr una presencia equilibrada en los mismos.	
Segregación ocupacional masculina	Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.	Organizar grupos de trabajo, de acuerdo con las características de la empresa, para proceder a revisar y corregir con perspectiva de género los procedimientos y mecanismos por los que se asignan los puestos de trabajo.	
		Revisar con perspectiva de género la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo.	
		Programar actuaciones que permitan la movilidad ocupacional de hombres y mujeres dentro de la empresa.	
		Fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas.	
Segregación vertical	Lograr que haya una participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, evitando discriminaciones en la asignación de jefaturas y puestos de responsabilidad y toma de decisiones.	Revisar con perspectiva de género los criterios establecidos para la asignación de los puestos de trabajo (principalmente, puestos directivos, de alta responsabilidad o según departamento).	
		Analizar y gestionar las ayudas de las Administraciones Públicas para la contratación de mujeres en profesiones en las que éstas se encuentran subrepresentadas.	
		Potenciar la participación de mujeres en comisiones y órganos decisorios.	
		Designar para puestos de responsabilidad a personas que apoyen la política de la igualdad de oportunidades entre sexos y que se exprese públicamente esa relación.	
		Analizar y comparar los puestos de responsabilidad que están ocupados por las mujeres y los ocupados por los hombres, para identificar los procedimientos que deben ser revisados para evitar discriminaciones.	
		Realizar un estudio de potencial de mujeres en la plantilla, y revisar periódicamente los datos recabados, con el objeto de preparar un plan de carrera para todas las mujeres con potencial.	
		Otras medidas específicas tendentes a equilibrar el porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla	
Otras			

2. AREA: SELECCIÓN (marcar las medidas que se estimen de interés para el Plan de Igualdad).

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Proceso de Reclutamiento	Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.	Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección, explicitando este compromiso en los anuncios y demandas de empleo.	
		Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista e incorporando (si fuera necesario) dibujos o fotografías que representen a ambos sexos.	
		Garantizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres.	
		Revisar y ampliar las fuentes de reclutamiento utilizadas, para lograr un mayor número de candidaturas del sexo que se encuentre subrepresentado.	
		Elaborar un banco de datos de mujeres con diferentes formaciones que podrían interesar en un momento dado a la empresa, a partir de la currícula y solicitudes de empleo recibidos.	
		Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento.	
Acceso a la empresa	Conseguir una mayor captación de candidaturas femeninas, no excluyendo a las mujeres en ningún proceso de selección y adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo que tiene la empresa a los principios de la igualdad de oportunidades.	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	
		Incluir en las solicitudes de empleo y en los formularios de la empresa únicamente la información necesaria y relevante para el puesto, sin entrar en cuestiones referentes al ámbito privado.	
		Considerar la posibilidad de establecer cuotas mínimas para la contratación de mujeres.	
		Hacer una valoración (o revisión en profundidad, si ésta ya se ha hecho) de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios, utilizando formas neutras o en femenino-masculino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir y valorar los puestos de trabajo.	
		Revisar y corregir los formularios y solicitudes de empleo para evitar todo tipo de estereotipos o cuestiones que puedan dar lugar a discriminaciones. Los detalles personales como el estado civil, el número de hijas e hijos, etc., no deben ser abordados, puesto que son cuestiones irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la candidata o candidato para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión.	
Proceso de Selección	Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.	Asegurar que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de sexo, género, estado civil y/o número de hijas/os, utilizando criterios objetivos como la adecuación al puesto, la capacidad de aprendizaje, la capacidad de adaptación, etc.	
		Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.	
		En igualdad de condiciones, dar preferencia a las mujeres para ser contratadas, por tratarse del grupo menos representado.	
		Garantizar que haya personas de ambos sexos y/o sensibilizadas con la igualdad de oportunidades, realizando las distintas fases del proceso de selección.	
Criterios de Selección	Evitar todo tipo de discriminaciones en los criterios de selección de personal en la empresa introduciendo un enfoque de género en las distintas prácticas de gestión de personal.	Recoger información sobre los criterios y prácticas de selección de la empresa, para revisarlos con perspectiva de género.	
		Evitar la expresión o presentación de requisitos que no sean absolutamente necesarios para el puesto y que pueden actuar como factores de	

		discriminación, al asociarse a sólo un género como por ejemplo la fuerza física o la disponibilidad para viajar.	
Pruebas de selección	Hacer un análisis de las personas aspirantes equilibrado, asegurando que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de sexo, estado civil y/o número de hijas/os.	Garantizar que haya personas de ambos sexos realizando las pruebas de selección.	
		Adecuar los guiones de las pruebas de selección a los principios de la igualdad de oportunidades, realizando sólo preguntas que se relacionen exclusivamente con los requisitos del trabajo, así podrán ser utilizados en candidaturas de ambos sexos.	
		Interpretar las preguntas de los test y pruebas profesionales teniendo en cuenta la influencia de factores culturales que pueden producir un comportamiento o una reacción diferente entre mujeres y hombres.	
		En la realización de pruebas técnicas cuidar de que no se estén sobrevalorando las habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro.	
Otras			

3. AREA: PROMOCIÓN (marcar las medidas que se estimen de interés para el Plan de Igualdad).

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Clasificación profesional	Fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa a través de una clasificación profesional no sexista y no discriminatoria.	Revisar la clasificación profesional, y la asignación de tareas a cada una de las categorías con criterios no sexistas.	
		Incorporar un lenguaje no sexista a la clasificación profesional.	
Sistema de promoción	Identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de la empresa para promocionar, consiguiendo una mayor presencia de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad y en los puestos de decisión.	Realizar un estudio desagregado por sexos de las promociones internas en los últimos años.	
		Investigar a través de entrevistas o cuestionarios, para comprobar si existen barreras para la promoción de las mujeres en la empresa.	
		Revisar los sistemas de promoción para eliminar las tradicionales barreras que impiden el acceso de las mujeres a determinados puestos y categorías.	
Itinerarios profesionales	Facilitar los medios para la igualdad en los itinerarios profesionales de hombres y mujeres, identificando todas aquellas mujeres de la empresa que por su formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.	Llevar a cabo un análisis comparativo y desagregado por sexo de las vacantes finalmente cubiertas por hombres y mujeres y los criterios utilizados para tomar una decisión.	
		Comunicar la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo y situación familiar.	
		Planificar reuniones de trabajo con el personal directivo para analizar los itinerarios profesionales y valorar el impacto que pueda tener el plan de igualdad.	
		Incluir al personal con jornada reducida en las ofertas de promoción y en los puestos visibles o de responsabilidad.	
		Realizar la evaluación del desempeño con equipos, preferiblemente formados por hombres y mujeres, para evitar posibles sesgos individuales.	

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Criterios de Promoción	Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Realizar encuestas periódicamente a las trabajadoras y trabajadores, incorporando cuestiones sobre horarios escolares de hijas e hijos; personas mayores a su cargo; deseos de realizar cursos para mejorar su cualificación; etc.	
		Considerar como parámetro de valoración la calidad de tiempo dedicado al trabajo y las metas alcanzadas, y no la cantidad de tiempo.	
		Entrevistar al personal encargado de las promociones en la empresa para poder conocer cómo la adopción de mayores responsabilidades laborales puede afectar a la conciliación del trabajo con la vida privada.	
		Revisar los criterios de promoción para asegurar que estos no suponen desigualdades entre hombres y mujeres.	
		Definir procedimientos y criterios objetivos para la promoción del personal.	
Mecanismos de reclamación	Crear mecanismos de reclamación que contribuyan a asegurar los objetivos de igualdad de oportunidades en la gestión del personal de la empresa.	Informar a toda la plantilla sobre los procedimientos y criterios para la promoción del personal.	
		Arbitrar mecanismos de reclamación en la empresa frente a posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal.	
		Informar a toda la plantilla de las posibilidades de reclamación respecto a la promoción que se prevean en el desarrollo del Plan de Igualdad.	
Otras			

4. AREA: FORMACIÓN (marcar las medidas que se estimen de interés para el Plan de Igualdad).

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Oferta formativa	Facilitar, dentro de las posibilidades de la empresa, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.	Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.	<input type="checkbox"/>
		Realizar cuestionarios de evaluación sobre la formación recibida, tanto en el año anterior como en el presente.	<input type="checkbox"/>
		Introducir flexibilidad de criterios en el acceso a los cursos de formación que faciliten la movilidad funcional del personal, especialmente en aquellas ocupaciones en las que las mujeres se encuentran subrepresentadas.	<input type="checkbox"/>
		Ofrecer información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa, anunciando públicamente los cursos de formación que realice la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todo el personal.	<input type="checkbox"/>
		Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que se favorezca una formación polivalente que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de movilidad y promoción.	<input type="checkbox"/>
Acceso a la Formación	Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.	Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.	<input type="checkbox"/>
		Impartir la formación aplicando una fórmula mixta, cuando no sea posible en su totalidad, para impartir la formación parte en horario laboral y parte fuera del mismo, para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.	<input type="checkbox"/>
		Establecer los horarios de los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral.	<input type="checkbox"/>
		Asegurar el acceso de las mujeres a todos los cursos de formación que realice la empresa.	<input type="checkbox"/>
		Establecer medidas de acompañamiento y cuidado de los hijos durante el tiempo de formación si se realiza fuera del horario laboral.	<input type="checkbox"/>
		Establecer ayudas económicas por gastos de cuidado de dependientes durante las acciones formativas cuando éstas no se realicen dentro de la jornada laboral.	<input type="checkbox"/>

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Formación en Igualdad de Oportunidades	Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.	Formar y sensibilizar al equipo directivo y mandos intermedios sobre la gestión de la empresa y de la plantilla incorporando la perspectiva de género.	
		Organizar cursos o reuniones de trabajo en grupo, en las que se genere un proceso de reflexión y discusión colectiva sobre temas relativos a la situación de hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades en la empresa.	
		Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.	
		Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género a las personas que forman parte de la comisión de igualdad.	
		Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones prácticas grupales de motivación dirigidas a Mandos intermedios o personal técnico, cuyo objetivo es el desarrollo y la mejora de las competencias de liderazgo.	
		Formación para la promoción del liderazgo femenino a través de sesiones grupales de motivación prácticas y dinámicas dirigidas a Departamentos de Recursos Humanos, cuyo objetivo es sensibilizar para apoyar el Liderazgo femenino, a través del debate e intercambio de opinión en torno a la promoción de la mujer en puestos directivos.	
Formación específica para las mujeres de la empresa	Potenciar a las mujeres a través de la formación, tanto en el sentido de promoverlas a puestos de mayor responsabilidad como en el de poderse dedicar a tareas y puestos de trabajo diferentes a los que tradicionalmente ocupan en la empresa.	Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con disciplinas y temas en los que se encuentran subrepresentadas.	
		Diseñar acciones formativas de "puesta al día" (conocimientos y habilidades) a las mujeres que se reincorporan al puesto después de haber dedicado tiempo al cuidado de las hijas e hijos.	
		Concienciar a las personas con cargos intermedios para que potencien la participación de las mujeres en los cursos de formación, incluso si son cursos técnicos o específicos para personal directivo, con el objetivo de promover su cualificación.	
		Ofrecer formación de reciclaje y (re)cualificación profesional destinada específicamente a mujeres para facilitar su integración o desarrollo laboral (nuevas tecnologías, técnicas o estrategias adaptadas a la evolución del sector o la ocupación,...).	
		Formar a las mujeres en desarrollo personal y profesional, como asertividad, autoestima, liderazgo y sus posibilidades en la organización.	
		Formar a las mujeres para roles no-tradicionales, especialmente de supervisión y dirección.	
		Fomentar una formación exclusiva para mujeres en las profesiones o tareas en las que tradicionalmente estén subrepresentadas.	
Otras			

5. AREA: RETRIBUCIÓN (marcar las medidas que se estimen de interés para el Plan de Igualdad).

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Política retributiva	Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.	Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupan.	
		Modificar la descripción de los puestos de trabajo y los perfiles profesionales de la empresa de modo que no se favorezca a ninguno de los dos sexos.	
		Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.	
		Establecer como medida de acción positiva incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales detectadas.	
		Suprimir las diferencias de remuneración y/o complementos salariales, entre trabajadoras y trabajadores que están en un mismo puesto de trabajo o categoría profesional, o bien, que están desempeñando trabajos de igual valor, con el fin de conseguir unas condiciones salariales de igualdad.	
		Aplicar un procedimiento para la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales.	
Sistema de valoración y evaluación	Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen las premisas que puedan obstaculizar la carrera de las mujeres, consiguiendo que la valoración de los puestos de trabajo esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerles posibilidades de promoción y de carrera.	Utilizar la misma denominación para los trabajos que tengan igual valor realizados por mujeres y por hombres.	
		Usar como punto de referencia de la evaluación únicamente las cualidades o habilidades necesarias para el correcto desempeño del puesto.	
		Implantar una herramienta de evaluación del desempeño y/o gestión por competencias.	
		Analizar y comparar los puestos que están ocupados por las mujeres y los ocupados por los hombres (a nivel de salarios, contenido de la tarea, etc.).	
		Hacer una valoración (o revisión en profundidad, si ésta ya se ha hecho) de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. Tan importante es que las mujeres accedan a puestos masculinizados como que los feminizados sean revalorizados al nivel que les corresponde.	
		Incluir mujeres en los equipos encargados de la evaluación del desempeño del personal.	

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Complementos salariales	Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	<p>Proceder a la definición de criterios claros y transparentes así como a la descripción de condiciones de todos los pluses y complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en base al tipo de contrato, a la categoría profesional o a la antigüedad en la empresa.</p> <p>Analizar comparativamente las retribuciones de hombres y mujeres, teniendo en cuenta, no sólo el sueldo base, sino también los complementos, beneficios sociales, pluses, retribuciones en especie, etc.</p> <p>Aplicar un procedimiento para la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales.</p> <p>Revisar los criterios utilizados para el establecimiento de cualquier otro concepto retributivo, especialmente aquellos que se hayan detectado como atribuidos a los trabajadores, y en los que las trabajadoras se puedan encontrar en desventaja.</p>	
Otras			

6. ÁREA: CONCILIACIÓN (marcar las medidas que se estimen de interés para el Plan de Igualdad).

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Flexibilidad temporal	Impulsar a través de la organización de la jornada laboral la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la jornada laboral no tengan consecuencias negativas para el personal.	Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, para establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral.	
		Establecimiento del trabajo por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, dando una mayor autonomía para organizar el tiempo de trabajo.	
		Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.	
		Desarrollar procedimientos de bancos de tiempo, trabajo compartido o bolsas de horas.	
		Permitir la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes.	
		Regular el uso de los días de permiso, teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de la plantilla.	
		Estipular periodos vacacionales coincidentes con las vacaciones escolares.	
		Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.	
		Posibilitar la reducción de jornada por atención de personas dependientes a partir de un mínimo inferior al establecido legalmente.	
		Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares.	
		Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	
Flexibilidad de la trayectoria laboral	Impulsar a través de la organización de la trayectoria laboral la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la trayectoria laboral no tengan consecuencias negativas para el personal.	Adoptar otras formas de flexibilización de la jornada laboral como las siguientes: trabajo a tiempo parcial, semana laboral comprimida, jornada laboral reducida, etc.	
		Racionalizar o planificar las tareas de forma que se eviten las reuniones fuera del horario de trabajo o las horas extraordinarias.	
		Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, sobre la trayectoria laboral.	
		Adoptar de forma unificada en la empresa medidas de flexibilización de la trayectoria laboral como las siguientes: excedencias para cuidar a hijas e hijos pequeños, o de personas enfermas y dependientes, permisos por maternidad y paternidad más allá de lo estipulado por ley, etc.	
		Garantizar el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes.	
		Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.	
		Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	
Establecer procesos de formación y reciclaje para las personas que se incorporan después de una interrupción en su trayectoria laboral.			

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Flexibilidad espacial	Impulsar a través de la organización del espacio de trabajo, la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro del espacio de trabajo no tengan consecuencias negativas para el personal.	Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, sobre la flexibilidad en el espacio de trabajo.	
		Adoptar de forma unificada en la empresa medidas de flexibilización en el espacio de trabajo como las siguientes: videoconferencias, trabajo en casa, semipresencial, oficinas satélite, etc.	
		En concurso de traslados, otorgar prioridad a las personas trabajadoras con cargas familiares en la elección de centro de trabajo.	
		Incorporar nuevas formas de organización del trabajo que permitan la aplicación de medidas de flexibilidad en el espacio de trabajo evitando que se produzcan discriminaciones.	
Prestaciones y servicios de apoyo	Impulsar a través de la organización, servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.	Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, sobre posibles servicios de apoyo.	
		Crear y actualizar una base de datos que incluya "canguros", servicios de atención y asistencia a personas dependientes, centros de día, etc., y al mismo tiempo, todo tipo de actividades dirigidas a la infancia, las personas mayores etc.	
		Destinar una sala de la empresa que funcione a modo de guardería, con la atención adecuada, permanentemente o bien en verano, períodos de vacaciones escolares, etc.	
		Organizar salidas, excursiones, visitas a museos, etc. durante las vacaciones escolares o fuera del horario lectivo.	
		Formar en gestión del tiempo, estrés, conflictos; asesoramiento y apoyo profesional y familiar; etc. al personal de la empresa.	
		Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres y mujeres a través de una campaña específica de información.	
		Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.	
		Designar a una persona para que incorpore, entre las funciones de su puesto, la gestión de los temas relativos a las necesidades de conciliación y servicios de apoyo para atender las responsabilidades familiares del personal de la empresa.	
		Asegurar que el personal que se acoja a estas medidas conserve los derechos a las prestaciones salariales y no salariales (acceso a la formación, permisos pagados...).	
		Conceder permisos por razones familiares a todo el personal.	
Otras		Establecer medidas que permitan a toda la plantilla compatibilizar la atención a la familia con el trabajo (por ejemplo, horarios adaptados a las necesidades familiares; trabajo compartido; posibilidad de acumular horas de trabajo quedando días libres; etc.).	
		Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla.	

7. ÁREA: SEXISMO Y ACOSO SEXUAL (marcar las medidas que se estimen de interés para el Plan de Igualdad).

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Sensibilización sobre acoso	Conseguir que toda la empresa asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación legal de trabajadores y trabajadoras, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	
		Comunicación efectiva de la declaración de principios a todas las trabajadoras y los trabajadores, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.	
		Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.	
		Sensibilizar y formar a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente del sexo de las empleadas y empleados.	
Protocolo de actuación	Velar para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.	Establecer procedimientos apropiados para la queja y la denuncia, adoptando el Código de Conducta Comunitario y calificando las distintas modalidades de acoso, facilitando mecanismos e instancias a donde recurrir en caso de sufrir directamente u observar comportamientos físicos, verbales o no verbales, no deseados de acoso sexual, o en caso de producirse discriminaciones en el lugar de trabajo.	
		Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.	
		Dotar de competencias a la comisión paritaria del convenio o a la comisión de igualdad para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.	
		Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.	
		Garantizar la participación de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso.	
Condiciones de trabajo	Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.	Fomentar la responsabilidad compartida, estableciendo que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es tarea tanto de la empresa como de todo el personal.	
		Adecuar las instalaciones de la empresa a la presencia de mujeres (duchas, servicios, vestuarios, etc.).	
		Evitar marcar o acentuar estereotipos por medio de la obligatoriedad de utilizar uniformes distintos para mujeres y para hombres (por ejemplo, que puedan elegir entre llevar falda o pantalón) y cualquier otro signo externo de diferenciación, adaptándolos a las necesidades de las tareas desempeñadas.	

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Prevención del acoso	Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, formando al personal para la prevención de estas situaciones.	<p>Realizar un estudio especializado sobre acoso laboral que permita identificar condiciones y factores de riesgo para intervenir y prevenir el acoso en la empresa.</p> <p>Dar formación específica a los equipos directivos y personas con responsabilidades sobre los diversos aspectos relacionados con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Elaboración y difusión de códigos de buena conducta junto con los equipos directivos y personas con responsabilidades en la empresa.</p>	
Otras			

8. ÁREA: CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL (marcar las medidas que se estimen de interés para el Plan de Igualdad).

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.	
		Formar a las distintas jefaturas sobre las disposiciones legales pertinentes, así como para la organización y puesta en práctica de las medidas.	
		Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: boletín, buzones de sugerencias, instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios; etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.	
		Designar una persona Responsable del Plan en la empresa. Entre sus funciones destacarían, fundamentalmente, las de realizar el seguimiento de las acciones previstas, asesorar al personal de recursos humanos en la implantación de acciones positivas, y recibir denuncias sobre tratos discriminatorios en la empresa.	
		Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	
		Establecer una red de colaboración mutua entre las empresas y organizaciones comprometidas con la igualdad de oportunidades.	
		Incorporar un compromiso con terceros: asegurar que las empresas subcontratadas no realizan prácticas contrarias a la igualdad.	
		Revisar y corregir los contenidos de la página web de la empresa utilizando imágenes y lenguaje no sexistas.	
Valores y actitudes organizativos	Reconocer la igualdad de trato y de oportunidades como un elemento importante de la calidad total, favoreciendo el cambio de actitudes y valores dentro de la empresa, a través de intervenciones concretas decididamente compensatorias e igualitarias.	Concienciar a quienes ocupan los puestos de mando intermedio para que favorezcan la igualdad de oportunidades en sus departamentos. Para ello, deberán considerar las capacidades y habilidades de las mujeres que están a su cargo.	
		Sensibilizar a las personas que ocupan puestos directivos para que incorporen mujeres en los equipos de responsabilidad intermedia.	
		Reflexionar, mediante sesiones específicas, sobre cómo introducir las acciones y principios relativos al Plan de Igualdad en todos los aspectos de la negociación colectiva.	
		Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan de Igualdad.	
		Analizar y gestionar las ayudas de las Administraciones Públicas para la contratación de mujeres en profesiones en las que éstas se encuentran subrepresentadas.	
		Sensibilización para el cambio hacia la igualdad de oportunidades, dirigida a las personas que ocupan puestos directivos y que tienen mayor poder de influencia en la implantación del plan.	
		Designar a una persona como Agente de Igualdad, que se encargará de analizar, intervenir y evaluar la realidad social de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades.	

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Cultura organizativa	Superar los estereotipos presentes en la cultura organizativa de la empresa que puedan ser causa de discriminaciones directas o indirectas, evitando que los procedimientos de gestión y organización en la empresa puedan dar lugar a discriminaciones por razón de sexo.	Potenciar la participación de mujeres en las comisiones o comités que existan en la empresa.	
		Revisar y analizar los procedimientos de gestión y organización en la empresa, para analizar la posible existencia de condiciones sexistas, o aparentemente neutras, pero susceptibles de producir discriminaciones por razón de sexo.	
		Establecer canales de comunicación abiertos que eviten las discriminaciones, organizando reuniones de grupo para el intercambio de información, buzón de sugerencias, tablón de anuncios, elaborar un boletín interno informativo, etc.	
Lenguaje e imagen no sexista	Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.	Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.	
		Usar un lenguaje no sexista en tarjetas de visitas, letreros en las puertas de los despachos, organigramas, etc., sustituyendo el término "señorita" por el de "señora".	
		Designar los puestos o cargos según sea mujer u hombre quien los ocupa (por ejemplo, directora, jefa...).	
		Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol...).	
		Revisar y corregir toda la documentación de la empresa, y en su caso del convenio, aplicando un lenguaje y una imagen no sexista.	
		Potenciar estrategias igualitarias de publicidad y venta que tenga la empresa.	
		Realizar acciones formativas sobre lenguaje e imagen no sexista para todas aquellas personas implicadas en la redacción de documentos y responsables de la imagen externa de la empresa.	
Salud Laboral	Facilitar los medios necesarios para la igualdad en las condiciones de salud laboral, evitando aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico en los puestos de trabajo.	Realizar acciones formativas para la sensibilización de toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.	
		En caso de embarazo, evitar que las mujeres se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para la futura hija o hijo, incluyendo el cambio de puesto en caso necesario.	
		Conceder permisos a las trabajadoras embarazadas para asistir a cursos sobre preparación al parto y a aquellos trabajadores que lo soliciten.	
		Detectar, suprimir y evitar aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico de las personas en sus puestos de trabajo.	
		Adecuar ergonómicamente el mobiliario, el vestuario, los utensilios, etc., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.	
Evaluar los riesgos laborales y los planes de prevención incluyendo la atención a los riesgos para la reproducción y la incidencia del estrés acumulado.			

Aspectos a mejorar	Objetivos	Medidas	X
Responsabilidad Empresarial	Social Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su participación en la sociedad como agente fundamental para la implantación de la igualdad de oportunidades, integrando criterios de igualdad en todos los ámbitos de la empresa con el convencimiento de que es una fuente de calidad para el éxito de la misma.	<p>Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.</p> <p>Fomentar el desarrollo e implantación de un sistema de calidad total y excelencia en la empresa que contemple entre sus requisitos la gestión de la igualdad.</p> <p>Apoyar desde y dentro de la empresa a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización horaria y condiciones de trabajo que fomenten su protección.</p>	
Otras			