

*El reto de la conciliación
de la vida laboral, familiar
y personal en las empresas*



*Guía
Para Desarrollar la Igualdad de
Género en la Gestión*



II RAZONES PARA ACTUAR: ¿POR QUÉ REALIZAR ESTE PROCESO DE CAMBIO EN EL INTERIOR DE LAS EMPRESAS? RAZONES PARA ACTUAR

PRESENTACIÓN:

La igualdad de género es un derecho fundamental, un valor común de la UE y una condición necesaria para alcanzar los objetivos de la UE de crecimiento, creación de empleo y cohesión social. La UE ha logrado avances importantes en el camino hacia la igualdad de género gracias a la legislación sobre la igualdad de oportunidades, la inclusión de la perspectiva de género, las medidas específicas de promoción de la mujer, los programas de acción, el diálogo social y el diálogo con la sociedad civil. El parlamento Europeo ha sido un colaborador importante en estos logros. Muchas mujeres han conseguido llegar a niveles de educación más altos, incorporarse al mercado laboral y convertirse en agentes importantes de la vida pública. No obstante, sigue habiendo desigualdades que pueden aumentar, dada la competencia económica global cada vez mayor que requiere una fuerza de trabajo más flexible y móvil. Las consecuencias de esto son mayores para las mujeres, que a menudo están obligadas a escoger entre tener hijos o una actividad laboral o a causa de la falta de acuerdos laborales flexibles y de servicios de asistencia, la persistencia de estereotipos sexistas y un reparto desigual de las responsabilidades familiares con los hombres. Los avances realizados por las mujeres, que incluyen áreas clave de la estrategia de Lisboa, como la educación y la investigación, no se reflejan bien en su posición en el mercado laboral. Es un derroche de capital humano que la UE no puede permitirse. Al mismo tiempo, la baja tasa de natalidad y la disminución de la población activa amenazan el papel político y económico de la UE².

² Comunicación de la Comisión DO C 104 de 03.05.2006: *Plan de trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010*.

1. ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LAS EMPRESAS, GRANDES O PEQUEÑAS EN ESTE MUNDO CAMBIANTE?

La sociedad cambia y las empresas como agentes que participan en la sociedad también están en proceso de cambio, sobre todo, si desean sobrevivir en este mercado tan competitivo.

A través del concepto de **Responsabilidad Social de la Empresa**, se ha puesto en evidencia que la empresa no opera al margen de la comunidad o del entorno local dónde se desarrolla y, que siendo uno de sus objetivos el de la rentabilidad económica, este no debe ser el único a costa de otros sino que debe incluir en su estrategia objetivos sociales y medioambientales.

En esta sociedad del siglo XXI, se asume cada vez más la necesidad de establecer un Desarrollo Sostenible, como una única vía de la que dispone la sociedad actual para satisfacer sus necesidades presentes sin comprometer el desarrollo de las generaciones futuras.

Dado el peso y la función en la sociedad de las organizaciones empresariales como agentes que transforman y utilizan recursos, medioambientales y humanos, y el incremento del conocimiento y toma de conciencia de los consumidores, se hace necesario para las empresas tomar nota de que pueden y deben contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad, orientando sus operaciones hacia una gestión integradora que contribuya al desarrollo y mejora de la calidad de vida de sus trabajadores, sus familias, su comunidad.

Implementar políticas de Igualdad y Diversidad y medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es un reto para las empresas en el sentido, de que es una oportunidad para desarrollar una nueva manera de gestionar y por lo tanto una nueva cultura empresarial, que satisfaga los intereses de todas y todos.

Las tres áreas ³sobre las que se fundamenta la Responsabilidad Social de las Empresas las podemos definir como:

✓ **Responsabilidad económica**

Tradicionalmente se ha entendido la responsabilidad económica de la empresa como la búsqueda del máximo beneficio y el máximo valor para el accionista. Sin embargo, el concepto de empresa responsable y ciudadana contempla otros objetivos desde posicionamiento éticos y no desde una óptica exclusivamente utilitarista.

El comportamiento responsable de la empresa en esta área y desde el punto de vista económico de crear valor, vendría dado por el cumplimiento de las siguientes características:

³ *La Responsabilidad social de la empresa: Una aplicación a España*, Madrid, UNED 2002.



- ✦ Para las personas propietarias y accionistas garantizando un uso adecuado de su capital y garantizando el cumplimiento de sus intereses de todo tipo.
- ✦ Para clientes, atendiendo a sus demandas ofreciendo precios competitivos y bienes y servicios de calidad.
- ✦ Para proveedores, pagando precios justos por sus productos o servicios y sin abusar del poder del mercado.
- ✦ Para las y los empleados, preservando y creando empleo, pagando salarios justos, proporcionando beneficios sociales, formación, estabilidad y motivación.

✓ **Responsabilidad social**

Esta se confunde con las actuaciones filantrópicas o con los donativos que la empresa realiza. Pero en realidad esta parte viene desarrollada a partir del concepto de empresa ciudadana y sostenible, es decir, la empresa como miembro integrante de la sociedad con el deber de promover su desarrollo y la preservación vital en donde realiza su actividad.

Así, podemos distinguir tres grados de desarrollo en la Responsabilidad Social de la Empresa. El primero sería el cumplimiento de las leyes o normativas; el segundo el respeto a las costumbres; y el tercero la participación en la sociedad y la rendición de cuentas a la misma.

✓ **Responsabilidad medioambiental**

Durante todo el ciclo de vida del producto manufacturado por una empresa, existe una intervención y alteración medioambiental. Dependiendo del tipo de producción que se utilice por parte de la empresa, una producción más limpia y sostenible o una producción de impacto sobre el medio con explotación de los recursos naturales, gasto energético, vertidos, contaminación, etc., la empresa contribuirá al desarrollo sostenible en el primer caso o a degradar paulatinamente el medio ambiente en el segundo caso.

La RSE tiene dos dimensiones, una interna y otra externa. La dimensión interna de la responsabilidad social afecta a todo lo relativo a los trabajadores y trabajadoras y esta debe integrar necesariamente la igualdad de oportunidades, especialmente los aspectos relacionados con las oportunidades de acceso a la empresa, la igualdad en la retribución y promoción profesional, así como las medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Las prácticas responsables en la contratación y gestión de los recursos humanos dentro de la empresa, son también fundamentales para favorecer unas relaciones más equitativas en la comunidad donde se inserta esa empresa.

Las razones para incorporar la Igualdad de Oportunidades dentro de las empresas las podemos dividir en dos: de tipo empresarial y de tipo legal.

2. RAZONES DE TIPO EMPRESARIAL

La base de cualquier empresa la conforman el Capital Societario que aporta el dinero y el Capital Humano que aporta su trabajo y su experiencia. Tener en cuenta la igualdad de oportunidades proporciona beneficios a la empresa mediante la optimización de sus recursos humanos, a través de:

- ✦ Cumplimiento de la legislación vigente.
- ✦ El mantenimiento de la plantilla denota el compromiso de la empresa hacia los trabajadores/as y la fidelidad de éstos a la empresa, y es síntoma de un clima laboral adecuado.
- ✦ Reduce costos de los procesos de reclutamiento y formación, ya que asegura la permanencia del capital humano.
- ✦ Reduce el absentismo laboral.
- ✦ Proporciona un incentivo a la creatividad y a la motivación de trabajadoras y trabajadores.
- ✦ Retención y fidelidad de las mejores empleadas es una ventaja en un mercado cada vez más competitivo donde el talento y los valores intangibles de las y los empleados son cada vez más recursos escasos.
- ✦ Genera una mejor comunicación entre dirección y plantilla, proporcionando un mayor conocimiento sobre objetivos y cultura de la organización. Esto redundará en una mayor implicación y compromiso, elementos fundamentales en los índices de rendimiento.
- ✦ Fomentar la igualdad de oportunidades y la diversidad, mejora la gestión de la plantilla y permite un acceso a un rango más amplio de habilidades. Una plantilla más diversa proporciona oportunidades de negocio innovadoras y originales. Enriqueciendo a la empresa u organización.
- ✦ Mejora la imagen, reputación y prestigio de la empresa a nivel local.
- ✦ Mejora la calidad de los servicios.
- ✦ Mejora la salud laboral y la calidad de vida de trabajadoras/es: las dificultades de conciliación pueden crear estados de ansiedad y presión psicológica que podrían considerarse riesgos laborales.



3. RAZONES DE TIPO LEGAL

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de entre mujeres y hombres. Incorpora algunas novedades y de elementos claves para desarrollar dentro de las empresas como son:

- ★ La ley establece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como **un derecho**.
- ★ **Presencia en los Consejos de Administración:** se garantiza una *presencia equilibrada* no inferior al 40%, de mujeres en los procesos electorales, en los órganos del Gobierno y en los Consejos de Administración de las empresas.
- ★ **Planes de Igualdad obligatorios para empresas de más de 250 trabajadores:** la articulación de este deber de negociar se hará efectiva en el marco de la negociación de los próximos convenios colectivos, sean de ámbito empresarial o sectorial. El no cumplimiento de esta norma conllevará la aplicación de sanciones y multas.
- ★ **Paternidad:** 13 días naturales que se suman a los dos ya existentes por nacimiento. La ley reconoce un permiso de paternidad autónomo del de la madre.
- ★ **Reducción de jornada:** se amplía de los seis a los ocho años el límite de la edad del hija/o que da derecho a la reducción de jornada. También se modifica el límite de la reducción de jornada que pasa a ser desde un octavo hasta la mitad de la misma.
- ★ **Excedencia:** A cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la asimilación al alta durante la excedencia para cuidado de familiares. Se reconoce también su disfrute fraccionado.
- ★ **Sanciones:** las conductas discriminatorias hacia la mujer en el ámbito laboral recibirán multas en función de su gravedad y tendrán otras sanciones accesorias, como: pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

IV MEDIDAS DE CONCILIACIÓN QUE SE PUEDEN DESARROLLAR EN LAS EMPRESAS

Para empleadas y empleados la flexibilidad de entrada y salida al trabajo como consecuencia de una dirección por objetivos, el tele trabajo, la información o el apoyo, según el caso, con servicios que directa o indirectamente facilitan la conciliación o el tiempo libre del empleado, así como un adecuado apoyo a su trayectoria profesional es una filosofía retributiva más interesante que la monetaria⁷.

Existen multitud de medidas experimentadas ya en algunas empresas. Desarrollamos aquí una relación de todas las medidas que es posible implantar en las empresas. A continuación se realiza una referencia a posibles soluciones dentro del ámbito empresarial.

1. CATÁLOGO DE MEDIDAS

FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO Y EN EL ESPACIO

Estas medidas son tal vez, las más utilizadas y las que gozan de mayor popularidad, ya que las exigencias del trabajo como de la familia pueden fluctuar en función del tiempo de vida y de trabajo: temporadas más o menos intensas, ciclos de vida, momentos en la trayectoria profesional y acontecimientos inesperados.

En este bloque nos encontramos con medidas muy heterogéneas. En la actualidad en muchos empleos y sectores la presencia física ya no es un criterio. Algunas de estas medidas se pueden utilizar como elementos de cambio en pequeñas empresas a través de acuerdos.

Horario laboral flexible: Se puede llegar a un acuerdo para decidir a qué hora se empieza a trabajar y a qué hora se finaliza la jornada de trabajo. Datos extraídos del estudio *Políticas de conciliación trabajo- Familia en 150 empresas españolas*, (Chinchilla y otros, 2003) el 59% de las empresas estudiadas usa esta medida, de ellas el 17,4% para todo el personal y el 41,6% para algunos/as.

Jornada laboral reducida y trabajo a tiempo parcial: Los empleados y empleadas pueden reducir su jornada, media jornada o una proporción variable para atender asuntos familiares o personales de acuerdo a la ley o al convenio.

Empleo compartido: es un empleo de dedicación completo se comparte por dos personas. Se pueden establecer diferentes fórmulas para repartir el tiempo de trabajo.

⁷ Nuria Chinchilla, Consuelo León, Hacia la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible*, 2007.



Semana laboral comprimida: Se trabajan las mismas horas semanales pero se distribuyen de manera que se alarga el trabajo algunos días y se queda libre medio día o un día libre a la semana.

Cómputo anual de horas: Las personas están empleadas por un número de horas de trabajo anuales en vez de semanales o por día.

Flexibilidad en el lugar de trabajo: el personal puede trabajar en casa (**teletrabajo**); en un despacho satélite cerca de casa para evitar atascos y pérdida de tiempo en desplazamientos; (**teledespachos**) las empresas ponen a disposición del personal empleado las herramientas como Internet, ordenador, línea ADSL, para poder realizar el trabajo desde otros lugares. Así como la formación adecuada para la organización del tiempo y el manejo de las tecnologías de la Información y la Comunicación

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Muchas de las medidas que señalamos a continuación están recogidas en la *Ley 39/99 de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal* y de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Algunas de las medidas que se relacionan a continuación son medidas que superan lo estipulado por ley.

En este bloque podemos incluir medidas tales como el **permiso de maternidad, Permiso de paternidad, permiso de lactancia, Excedencia para cuidar a personas dependientes** todo por encima de lo legalmente establecido.

Abandono de lugar de trabajo por emergencia familiar: en algunos de los estudios sobre conciliación se señala que esta medida es muy valorada por el personal. Esta medida no es una medida legal puesto que las ausencias del puesto de trabajo deben ser avisadas y justificadas.

Periodo sabático: es la posibilidad de disfrutar de un período sabático sin goce de sueldo ni cotizaciones, pero con reserva del puesto de trabajo. Aquí se pueden incluir los descansos o parones profesionales, las vacaciones no pagadas, etc

Asuntos personales: son unos días al año que pueden ir de dos o tres días hasta 8 o 10 de libre disposición de las y los trabajadores, que no es necesario justificar.

Excedencias o tiempo de familia:

Las excedencias por cuidado de familiares se han ampliado con la ley de Igualdad de uno a dos años y se pueden solicitar de manera fraccionada, lo que la transforma en una herramienta legal más versátil frente a determinadas situaciones de cuidado de familiares.

Tiempo libre para voluntariado: Actividades en la comunidad o en ONG's, puede ser retribuido o sin retribuir, el acuerdo se establece con la empresa.



POLÍTICAS DE SERVICIOS

Servicios que reducen la carga del empleada/o fuera de la empresa. Responden a una visión empresarial de políticas de servicios, paralela a la política salarial, ya que está comprobado que las personas no necesitan únicamente dinero para vivir, sino mayor calidad de vida, tiempo y servicios.

Servicios de cuidados familiares:

- ★ Información sobre centros infantiles, cuidado de personas mayores.
- ★ Guarderías de empresa (gratis o subvencionada)
- ★ Guarderías externas (la empresa facilita los servicios de guarderías gratis o subvencionada).

Cheques de servicio: para sufragar o subvencionar pagos de servicios externos, centros de día, unidades de respiro familiar, comidas, canguros en horas extras, etc.

Otros servicios domésticos: tintorerías, compras, transporte, aparcamiento, centros de deportes, restaurantes,...

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y APOYO PROFESIONAL:

- ★ **Adaptación del puesto de trabajo:** la persona trabajadora continúa en el mismo puesto, pero la carga de trabajo o las responsabilidades se adaptan temporalmente.
- ★ **Rotación/Mutación del puesto de trabajo:** a la persona trabajadora se le da temporalmente otro puesto de trabajo que se adapte mejor a la relación responsabilidad/capacidad.
- ★ **Apoyo profesional:** para poder adaptar el puesto de trabajo en función de la variación en la situación laboral o privada. La mentoría es un formato favorable a la aplicación de políticas que concilien trabajo y familia. Se pueden realizar la mentoría para tratar cuestiones relacionadas con el trabajo y la carrera profesional; cuestiones personales de estrés, separaciones, etc.

POLÍTICAS DE ASESORAMIENTO

Respetando siempre la confidencialidad de las y los trabajadores y teniendo en cuenta el derecho a la vida privada que cada persona tiene. La formación es síntoma de que la empresa toma medidas preventivas contra el estrés porque capacitan al empleado individual a gestionar el estrés, los conflictos, la presión del tiempo y las nuevas responsabilidades adquiridas en la familia. Las posibilidades de curso a impartir son: papel como padres y educación de los hijos/os; cursos que ayuden a manejar el conflicto trabajo/familia; gestión del tiempo; gestión del estrés; formación en género, etc....Estos cursos es conveniente hacerlos fuera del ámbito laboral.

BENEFICIOS SOCIALES EXTRAJURÍDICOS

- ★ **Seguro médico:** para el cónyuge, para hijas/os para personas discapacitadas, seguro médico global.
- ★ **Plan de jubilación**
- ★ **Seguro de vida**
- ★ **Fondo médico de empresa:** costes asociados con enfermedades crónicas o serias.
- ★ **Tickets de restaurantes**
- ★ **Coches de empresa**
- ★ **Actividades lúdicas**
- ★ **Outplacement:** servicio de recolocación tras un despido o salida de empresa.
- ★ **Retribución a la carta:** la empresa ofrece la posibilidad de dedicar parte de la paga variable a servicios personales en condiciones ventajosas: compra de equipos informáticos, cursos de inglés, etc.

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

Sumario:

- ✓ TÍTULO PRELIMINAR. OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY.
- ✓ TÍTULO I. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.
- ✓ TÍTULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD.
- ✓ TÍTULO III. IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.
- ✓ **TÍTULO IV. EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**
- ✓ **TÍTULO V. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.**
- ✓ TÍTULO VI. IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO.
- ✓ TÍTULO VII. LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS.
- ✓ TÍTULO VIII. DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS.

Juan Carlos I
Rey de España

A todos los que la presente vieren y entendieren. Sabed:
Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

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

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

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un

objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella *perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros*, en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

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

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

III

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

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

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

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

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

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

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

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor

corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

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

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

IV

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

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

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

En el Título II, Capítulo I, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las disposiciones adicionales de la

Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

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

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

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

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

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

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

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

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se

amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO IV. EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

CAPÍTULO I. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN.

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

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

CAPÍTULO III. LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

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

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

CAPÍTULO IV. DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD.

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

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.
3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.
4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.
5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

TÍTULO V. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

CAPÍTULO I. CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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

- a. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre

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

CAPÍTULO II.

EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA.

Artículo 52. Titulares de órganos directivos.

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

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

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

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

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

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

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los

nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

CAPÍTULO III.
**MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PARA LA ADMINISTRACIÓN
GENERAL DEL ESTADO Y PARA LOS ORGANISMOS PÚBLICOS
VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA.**

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

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

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

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

Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 59. Vacaciones.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una

incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

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

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

Artículo 61. Formación para la igualdad.

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

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

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

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

- a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO IV.
FUERZAS ARMADAS.**

Artículo 65. Respeto del principio de igualdad.

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

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

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

**CAPÍTULO V.
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.**

Artículo 67. Respeto del principio de igualdad.

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de

discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

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

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



Maracena

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

TÍTULO II. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO.

CAPÍTULO I. IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN.

SECCIÓN I. ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA.

Artículo 14. Principio de igualdad en la educación.

1. El principio de igualdad entre mujeres y hombres inspirará el sistema educativo andaluz y el conjunto de políticas que desarrolle la Administración educativa. Las acciones que realicen los centros educativos de la Comunidad Autónoma contemplarán la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de sus actuaciones.
2. La Administración educativa potenciará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión. Asimismo, formulará acciones de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente.

Artículo 15. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.

1. La Administración educativa andaluza garantizará la puesta en marcha de proyectos coeducativos en los centros educativos que fomenten la construcción de las relaciones de mujeres y hombres, sobre la base de criterios de igualdad que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y las de violencia de género.
2. La Administración educativa andaluza garantizará que todos los centros educativos cuenten con una persona responsable de coeducación, con formación específica, que impulse la igualdad de género y facilite un mayor conocimiento de los obstáculos y discriminaciones que dificultan la plena igualdad de mujeres y hombres mediante actuaciones y actividades dirigidas a:
 - a. Hacer visible y reconocer la contribución de las mujeres en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad.
 - b. Garantizar que el alumnado adquiera la formación adecuada para fomentar su autonomía personal y los conocimientos y habilidades para compartir responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado, y contribuir a eliminar comportamientos y actitudes sexistas.
 - c. Incorporar el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de mujeres y hombres, y visualizar ante el alumnado a los grupos de mujeres en situación de múltiple discriminación.
 - d. Fomentar la diversificación profesional como forma de promover una elección académica y profesional libre y como vía de eliminación progresiva de la segregación ocupacional vertical y horizontal.

PLAN CONCILIA MARACENA

- e. Asesorar al profesorado en la puesta en práctica de actuaciones o proyectos de igualdad.
- f. Promover el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual.

3. La Administración educativa, a través de programas de sensibilización con un enfoque de género, abordará los contenidos relacionados con la educación sexual, la prevención de los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.

4. La Administración educativa promoverá la diversificación en la elección de alumnos y alumnas hacia carreras profesionales donde estén infrarrepresentados.

5. La Administración educativa impulsará la elaboración de Planes de Igualdad en Educación que posibiliten la puesta en marcha de acciones para educar en igualdad, con la participación de padres, madres, profesorado y alumnado.

Artículo 16. Materiales curriculares y libros de texto.

1. La Administración educativa andaluza garantizará que en los libros de texto y materiales curriculares se eliminen los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios, incidiendo en la erradicación de modelos en los que aparezcan situaciones de desigualdad y violencia de género, valorando los que mejor respondan a la coeducación entre las niñas y los niños.

2. La Administración educativa trasladará al profesorado, a las empresas editoriales y a los consejos escolares las instrucciones relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares, teniendo en cuenta lo expresado en este precepto.

Artículo 17. Formación del profesorado.

La Administración educativa adoptará las medidas necesarias para incluir en los planes de formación inicial y continua del profesorado una preparación específica en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, coeducación, violencia de género y educación sexual.

Artículo 18. Consejos escolares.

1. En los consejos escolares de los centros públicos y privados concertados y en el Consejo Escolar de Andalucía se designará una persona, con formación en igualdad de género, que impulse y lleve a cabo el seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

2. La composición del consejo escolar respetará el equilibrio entre ambos sexos. Asimismo, en el Consejo Escolar de Andalucía participará una persona en representación del Instituto Andaluz de la Mujer.

Artículo 19. Inspección educativa.

1. Los servicios de inspección educativa de Andalucía velarán por el cumplimiento de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres, establecidos en la presente Ley.
2. La inspección educativa tendrá entre sus actuaciones el asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación para la igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, supervisará el respeto de esta normativa en los materiales curriculares, libros de texto y, en general, en todas las programaciones didácticas.
3. La Administración educativa de Andalucía organizará periódicamente actividades formativas dirigidas a los servicios de inspección educativa, sobre educación para la igualdad entre mujeres y hombres, inspirada en los principios de pluralismo y diversidad.

SECCIÓN II. ENSEÑANZA UNIVERSITARIA.

Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.

1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.
2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.
3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

Artículo 21. Proyectos de investigación.

1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.
2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía.
3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

CAPÍTULO II. DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO.

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

1. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

SECCIÓN I. DE LA IGUALDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO Y EN LA FUNCIÓN PÚBLICA ANDALUZA.

Subsección I. Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado.

Artículo 23. Políticas de empleo.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose, en su caso, las medidas específicas y necesarias.
2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y contemplen las necesidades que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los mismos, con especial atención a las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación.
3. La Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a colectivos de mujeres en los que se unan varias causas de discriminación.
4. El Servicio Andaluz de Empleo no podrá tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo. A tal efecto, se formará a su personal para incorporar la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.
5. Asimismo, posibilitará que el personal de los servicios de empleo y entidades colaboradoras disponga de la formación necesaria en igualdad de oportunidades, para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.
6. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
7. Corresponde a la Junta de Andalucía, en el marco de la legislación del Estado y del [Estatuto de Autonomía para Andalucía](#), garantizar que en la elaboración de los Planes de Actuación de la Inspección de Trabajo se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta, para tal fin se dotará de los recursos necesarios para la eficacia de las actuaciones.

8. La Administración de la Junta de Andalucía realizará estudios sobre las estimaciones del valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado de las personas que se realiza en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El resultado de dichos estudios será difundido, con el fin de dar a conocer su contribución a la economía y a la sociedad andaluza.

Artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres.

Se establecerán incentivos a la contratación estable de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a sus situaciones singulares.

Artículo 25. Promoción empresarial.

Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales.

Artículo 26. Calidad en el empleo.

1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor. A tal fin, promoverá que, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tenga carácter prioritario el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 27. Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial.

1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#). Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

2. Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

PLAN CONCILIA MARACENA

3. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

4. Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Artículo 28. Negociación colectiva.

1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.

3. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará que los convenios colectivos:

- a. No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género.
- b. Hagan un uso no sexista del lenguaje.

4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

5. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.

Artículo 29. Seguridad y salud laboral.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.

2. Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia.

3. Se considerará discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por

razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.

Subsección II. Igualdad en el Sector Público.

Artículo 31. Empleo en el sector público andaluz.

1. Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.

2. Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal en esta materia.

3. Las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

Artículo 32. Planes de igualdad en la Administración pública.

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

Artículo 33. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas.

SECCIÓN II. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MARCA DE EXCELENCIA.

Artículo 34. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

1. Sin perjuicio de las normas en materia de empleo recogidas en el presente Título, las empresas podrán asumir, en virtud de acuerdos, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, instituciones, organismos y asociaciones para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

2. Los poderes públicos de Andalucía impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género.

Artículo 35. Marca de excelencia en igualdad.

1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará:

- a. La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.
- b. Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- c. Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- d. La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.
- e. La publicidad no sexista.
- f. La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.
- g. La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

2. Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente.

CAPÍTULO III. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.

1. Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado del tiempo de hombres y mujeres, la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Entidades Locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.
2. Se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos.
3. Asimismo, se impulsará la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.

SECCIÓN I. DE LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS PRIVADAS.

Artículo 38. Conciliación en las empresas.

1. La Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan, en la empresa, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
2. Asimismo, se podrá incentivar a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados.
3. La Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en polígonos industriales y parques tecnológicos que posibiliten, a los hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

SECCIÓN II. DE LA CONCILIACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA ANDALUZA.

Artículo 39. Conciliación en el empleo público.

La Administración de la Junta de Andalucía impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para

facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

Artículo 40. Permiso de paternidad.

1. La Administración de la Junta de Andalucía establecerá un permiso de paternidad, de hasta cuatro semanas, individual y no transferible a favor de todo su personal en los casos de nacimiento de hija o hijo, adopción o acogimiento permanente de menores de hasta 6 años.

2. Asimismo, se establecerá un permiso de las mismas características señaladas en el apartado anterior cuando progenitores adoptantes o acogedores tengan el mismo sexo, que disfrutará la persona a la que no le correspondiera el permiso por parto, adopción o acogimiento establecido con carácter general.

3. Las condiciones de acceso y las modalidades de los indicados permisos se establecerán reglamentariamente.



Maracena

?Que es un plan de igualdad?

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes 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.

?Por qué es necesario?

Porque hay que establecer medidas que corrijan las discriminaciones y conseguir que hombres y mujeres tengamos las mismas oportunidades en el empleo.

Porque es beneficioso para la empresa :

- Redunda en la eficacia y competitividad.
- Consolida la Responsabilidad Social Corporativa.
- Optimiza los recursos humanos.

Porque permite detectar situaciones de discriminación, anticipándose a futuros conflictos laborales y a posibles sanciones administrativas.

Porque desde la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** es obligatorio para las empresas que establece dicha norma.

?A Quién va dirigido?

Es obligatorio para:

- Empresas de más de 250 trabajadoras/as.
- Empresas en las que su convenio colectivo así lo establece.
- Por sanción de la autoridad laboral.

Es voluntario para:

- Todas las demás.

?Qué contenidos tiene?

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Inclusión de criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

?Qué apoyo recibirán las empresas del Instituto Andaluz de la Mujer?

La **Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, en su artículo 27 sobre Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial recoge que, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Es por ello que el **Instituto Andaluz de la Mujer**, como Organismo impulsor de las Políticas de Igualdad en Andalucía y en el marco del Programa "Igualdad de Oportunidades en las Empresas" **prestará:**

- Asesoramiento en el desarrollo de todo el programa.
- Elaboración del diagnóstico de situación de la empresa desde la perspectiva de género.
- Formación en igualdad de oportunidades.
- Asistencia para la elaboración de un Plan de Igualdad.
- Evaluación y seguimiento.
- Asesoramiento permanente on-line.
- Herramientas, guías, jornadas de intercambio de buenas prácticas.

Además:

- Podrán recibir ayudas económicas para la implantación de acciones positivas.
- Una marca de excelencia que supone un reconocimiento público y una posición más ventajosa para acceder a subvenciones.