

**II PLAN DE IGUALDAD**

**MARZO 2020**

Borrador\_v3\_pte firmada

## II PLAN DE IGUALDAD



MARZO 2020

## INDICE

INTRODUCCIÓN .....	3
1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	8
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	9
4. ENTRADA EN VIGOR Y PERÍODO DE VIGENCIA.....	9
5. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA .....	9
6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
6.1. DIAGNÓSTICO .....	10
6.2. PROGRAMA DE MEDIDAS.....	13
CULTURA ORGANIZACIONAL .....	13
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	14
FORMACIÓN .....	14
PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	15
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	16
CONDICIONES LABORALES .....	17
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL .....	17
CALENDARIZACIÓN .....	18
6.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	19
SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	20
EVALUACIÓN.....	23
ANEXOS.....	26
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (2014).....	26
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....	26
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	26
REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.....	26
GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES...	27
MARCO LEGAL .....	31

## INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de 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 (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad obedece a una obligación legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

**COFARTE** cuenta desde 2014 con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Los Planes de Igualdad encuentran su origen en normas internacionales y europeas, que han derivado en una legislación propia. Desde 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, al Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, o más recientemente la Directiva 2202/73/CE, o la Directiva 2004/113/CE, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre unos y otros se integran en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En España, el acervo legislativo sobre igualdad de sexos tiene gran amplitud, estando recogido ya en nuestra Constitución de 1978. Posteriormente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c), dispone que, en la relación de trabajo, los trabajadores tengan derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo. Y el artículo 28 establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, etc.

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

También la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, entre otras, recogen de igual forma las disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Sobre todas destaca la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que impone a las empresas la obligación de *“respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”*, y contar con un plan de igualdad si tienen una plantilla superior a doscientos cincuenta personas.

Recientemente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, refuerza la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad, reduciendo el número de personas mínimas en plantilla para elaborarlo, entre otras exigencias.

## 1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de la **COOPERATIVA FARMACÉUTICA DE TENERIFE, COFARTE, S. COOP.** se regirá por los mismos PRINCIPIOS RECTORES que el I Plan, y determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** (en adelante LO 3/2007)

### I. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Las trabajadoras y los trabajadores de **COFARTE** son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### II. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3 LO 3/2007)):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

### III. **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO** (Art. 5 LO 3/2007):

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

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

### IV. **DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO** (Art. 6 LO 3/2007):

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

### V. **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO** (Art. 6 LO 3/2007):

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

### VI. **ACOSO SEXUAL** (Art. 7 LO 3/2007):

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

VII. **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** (Art. 7 L0 3/2007):

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

VIII. **NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD** (Art. 8 L0 3/2007):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

IX. **INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS** (Art. 9 L0 3/2007):

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

X. **CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS** (Art. 10 L0 3/2007):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

XI. **ACCIONES POSITIVAS** (ART. 11 L0 3/2007):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

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

### XII. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (ART. 12 LO 3/2007):

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

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

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

### XIII. PRUEBA (ART. 13 LO 3/2007):

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

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

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

### XIV. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ART. 43 LO 3/2007):

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.

### XV. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (ART. 44 LO 3/2007 LO 3/2007):

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

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

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.

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos del presente II Plan de Igualdad de **COFARTE** son:

- Favorecer una cultura corporativa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.



### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de plantilla, trabajadoras y trabajadores de **COFARTE**, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

### 4. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de **COFARTE** entrará en vigor el **7 de marzo de 2020** y **tendrá un período de vigencia hasta el 7 de marzo de 2024.**

Transcurrido el período de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá, en un plazo máximo de seis meses, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

### 5. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

### 6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de **COFARTE** se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.
- II. Programa de medidas elaborado a partir de las conclusiones del Diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados.
- III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de la Comisión de Igualdad.

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

### 6.1. DIAGNÓSTICO

Para la elaboración de este II Plan de Igualdad, se ha realizado un análisis de la situación real de **COFARTE** desde la perspectiva de género, llegándose a un Diagnóstico claro de la situación de la plantilla.

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de las personas que prestan sus servicios en la empresa, detectar necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan.

Este II Plan de Igualdad representa el compromiso de **COFARTE** por la mejora constante de su plantilla con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo, con vocación de continuidad, que velará por la igualdad trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En la actualidad, **COFARTE** cuenta con una plantilla de 163 personas y declara expresamente su voluntad de promover la igualdad real entre las 40 mujeres y los 123 hombres que conforman ese total, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

En estos meses previos a la firma del II Plan de Igualdad, se han realizado diferentes acciones que han permitido concretar las líneas de actuación de acuerdo con los ámbitos indicados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Se ha trabajado con los datos correspondientes al período de 01 enero 2019 a 31 diciembre 2019, y con la información analizada se ha podido esbozar el perfil de las personas que prestan sus servicios en **COFARTE**. Los datos revelan que, **a pesar del menor número de mujeres en la plantilla, en términos generales, su situación en la empresa es más favorable en relación con el total de los hombres.**

TRABAJADORAS	TRABAJADORES
25% de la plantilla.	75% de la plantilla.
30% desarrollan su actividad profesional como personal administrativo.	45% desarrollan su actividad como dependiente.
40% tiene más de 10 años de antigüedad.	50% tiene más de 10 años de antigüedad.
92,5% tienen contrato indefinido.	72,4% tienen contrato indefinido.
95% tienen un contrato a tiempo completo.	99% tienen un contrato a tiempo completo.

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

A continuación, se recogen las principales **Conclusiones** del Informe Diagnóstico de **COFARTE** realizado a partir del análisis de datos cuantitativos y cualitativos de la plantilla y análisis de contenido de la documentación facilitada por la empresa.

- Del total de personas que prestan sus servicios en **COFARTE** el 24,54% son mujeres y el 75,46% hombres. Este desequilibrio está relacionado con la menor presencia de mujeres en el sector, tradicionalmente con mayor presencia de hombres. Como dato positivo resaltar que **COFARTE ha sabido adecuarse a las circunstancias del mercado** y, a lo largo de los últimos años, ha puesto en marcha medidas encaminadas a equilibrar la presencia de unas y otros, garantizando así la igualdad de oportunidades en las condiciones de acceso y permanencia en el empleo, y favoreciendo la diversidad dentro de la empresa.
- Analizada la **antigüedad**, a pesar de la menor presencia de mujeres en el total de la plantilla, se evidencia el compromiso histórico de **COFARTE** con la puesta en marcha de medidas que favorecen la incorporación de trabajadoras a la plantilla, un hito, teniendo en cuenta que estamos ante un sector tradicionalmente masculino.
- Los datos de la formación de la plantilla muestran un **mayor índice de cualificación femenina** y, dicha cualificación se refleja en la presencia mayoritaria de mujeres en los puestos directivos de la entidad.
- La mayoría de las trabajadoras están desarrollando su actividad en el personal administrativo (30%) mientras que la mayoría de los trabajadores lo hacen como dependientes (45%). **El dato viene a evidenciar la apuesta de COFARTE por el talento femenino**, y las dificultades que tiene a la hora de incorporar a trabajadoras en puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados.
- Existe sobre representación femenina en los puestos de toma de decisiones, debido a que **de los diez Directivos en COFARTE, siete son mujeres**. Se debe añadir que esta situación mejora año tras año, tras la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en el año 2014.
- En cuanto a los procesos de **contratación de este último año**, de acuerdo con la información suministrada, se han incorporado a la plantilla 9 personas (3 mujeres y 6 hombres).
- En cuanto a las **condiciones laborales** el 95% de la plantilla (72,4% de los trabajadores y el 92,5% de las trabajadoras) está contratada bajo la modalidad

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

de contrato indefinido y un 5% está bajo contrato temporal (27,6% de los trabajadores y el 7,5% de las trabajadoras). **COFARTE** cuenta con un compromiso con el empleo de calidad y la lucha contra la precariedad laboral, a través de una política de recursos humanos en la que se favorece la contratación indefinida.

- Respecto al **tipo de jornada**, el 98,16% de la plantilla realiza una jornada completa. En concreto, el 99% de los trabajadores y el 95% de las trabajadoras.
- **COFARTE** cuenta con un **Plan de Formación actualizado** y adaptado a las necesidades de la empresa, que contiene además acciones formativas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Respecto a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, **COFARTE** cuenta una política consolidada en este ámbito, política, que, por otra parte, recoge medidas que implican licencias y permisos con mejores condiciones a las recogidas en la normativa laboral.
- En relación con la **diferencia salarial**, si se tiene en cuenta el promedio del salario, los trabajadores perciben un 7,5% de retribución menos que las trabajadoras. **Esta diferencia viene marcada por la presencia mayoritaria de trabajadoras en los puestos de toma de decisiones.**
- En cuanto a la **prevención y actuaciones en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo**, **COFARTE** cuenta con el Protocolo de Prevención y Actuaciones en caso de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo desde 2014. Este Protocolo permite llevar a cabo una política clara y contundente de **TOLERANCIA 0 hacia este tipo de conductas.**
- Por último, en cuanto a la **comunicación inclusiva de la empresa**, se observa que **COFARTE** cumple con las pautas establecidas relacionadas con la diversidad en cuanto a la composición de la empresa.

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

### 6.2. PROGRAMA DE MEDIDAS

De acuerdo con las conclusiones obtenidas en las diferentes áreas de análisis del diagnóstico de situación de **COFARTE** se han propuesto las siguientes medidas para llevar a cabo en el período de vigencia del presente Plan.

#### CULTURA ORGANIZACIONAL

##### MEDIDA 1

Puesta en marcha de una campaña que incentive la participación de las mujeres en el Consejo Rector.

INDICADOR	RESPONSABLE	INICIO	FIN
DATOS CUANTITATIVOS ANUALES DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ASAMBLEA Y EL CONSEJO RECTOR <i>% nº de mujeres y hombres</i>	CONSEJO RECTOR	Anualmente desde diciembre de 2020	Evaluaciones anuales hasta la vigencia del II Plan de Igualdad

##### MEDIDA 2

Plan de información y difusión sobre las medidas puestas en marcha en torno al Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en función de los informes de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad

INDICADOR	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº personas informadas (por sexo y edad)	RECURSOS HUMANOS	Entrada en vigor del II PIO	Fin del II Plan de Igualdad

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### MEDIDA 3

Puesta en marcha de actividades de formación relacionadas con la igualdad de oportunidades a todas las personas que participen en las diferentes fases de los procesos de selección y promoción profesional.

INDICADOR	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº personas formadas/Nº personas que intervienen en los procesos	RECURSOS HUMANOS	Entrada en vigor del II Plan de Igualdad	Fin del II Plan de Igualdad

#### MEDIDA 4

Establecer colaboraciones con centros educativos (FP fundamentalmente) que conozcan el trabajo que se realiza en **COFARTE** y posibilitar el reclutamiento de alumnas para incorporarlas en la plantilla a través de la priorización de prácticas en puestos de difícil cobertura.

INDICADOR	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Número de convenios de colaboración por tipología de centros de FP. Datos sobre alumnas en prácticas. % de incorporación de las alumnas a la plantilla.	RESPONSABLE DE PROCESOS DE SELECCIÓN	Anualmente desde diciembre de 2020	Evaluaciones anuales hasta la vigencia del II Plan de Igualdad

### FORMACION

#### MEDIDA 5

Plan de formación para la implementación de un liderazgo común "LIDERES DISC" basado en los valores corporativos de **COFARTE** en relación con la gestión y atracción del talento.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº módulos incluidos / Nº programas formativos Nº de personas desagregada por sexo que acceden a dicha formación	RECURSOS HUMANOS	2020	Vigencia del II Plan de Igualdad

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

### MEDIDA 6

Plan de acciones de sensibilización relacionadas con la diversidad y la igualdad en los entornos laborales.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº personas formadas / Nº personas de toda la plantilla desagregadas por sexos	RECURSOS HUMANOS	2021	Vigencia del II Plan de Igualdad

### MEDIDA 7

Continuar con la puesta en marcha de acciones formativas sobre acoso sexual y por razón de sexo, para que la plantilla conozca el procedimiento sobre cómo actuar en caso de ser víctima o testigo de alguna de estas situaciones, sanciones y medidas disciplinarias, etc.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº personas formadas en estas acciones / Nº total de personas de la plantilla	RECURSOS HUMANOS	2020	Vigencia del II Plan de Igualdad

## PROMOCIÓN PROFESIONAL.

### MEDIDA 8

Identificar casos de “sobre cualificación” e incentivar su participación en procesos de promoción.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº de mujeres sobre cualificadas. Nº de mujeres identificadas como sobre cualificadas que ascienden.	RECURSOS HUMANOS	Anualmente desde diciembre de 2020	Vigencia del II Plan de Igualdad

### MEDIDA 9

Promover que la vacante se ocupe por el perfil de género que esté subrepresentado en ese tipo de puestos, en igualdad de condiciones de idoneidad y nivel competencial.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº solicitudes recibidas por sexo para cada puesto de trabajo vacante. Contrataciones realizadas por sexo por puesto de trabajo vacante.	RECURSOS HUMANOS	2022	Vigencia del II Plan de Igualdad

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

### ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

#### MEDIDA 10

Desarrollo de una campaña de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad a través de los medios de comunicación interna de la empresa para hacer accesible a la plantilla los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad y cómo solicitarlos.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº personas que han recibido la información sobre sus derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad.	RECURSOS HUMANOS	2021	Vigencia del II Plan de Igualdad

#### MEDIDA 11

Desarrollo de un compromiso de manera que las personas con medidas de conciliación tengan las mismas opciones de desarrollo y promoción, así como de retribución y de acceso a la formación.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº personas que promocionan en relación con personas que disfrutan de permisos de conciliación, desagregados por sexo y jornada. Nº personas que acceden a cursos de formación en relación con personas que disfrutan de permisos de conciliación.	RECURSOS HUMANOS	Entrada en vigor del II Plan de Igualdad	Vigencia del II Plan de Igualdad



## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

### CONDICIONES LABORALES

#### MEDIDA 12

Diseño y puesta en marcha de un registro salarial de acuerdo con lo establecido en la normativa.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Diseño del sistema de registro salarial	Comisión de Igualdad	Anualmente desde la entrada en vigor del II Plan de Igualdad.	Vigencia del II Plan de Igualdad

### PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

#### MEDIDA 13

Campaña de difusión (información y actividades formativas) en relación con el procedimiento a seguir en el caso de que se produzcan estas conductas de acuerdo en el Protocolo de Acoso vigente en **COFARTE**

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº personas que han recibido la información sobre las medidas de prevención en relación con el acoso y el procedimiento a seguir.	RECURSOS HUMANOS	2020	Vigencia del II Plan de Igualdad

#### MEDIDA 14

Establecimiento de un sistema de comunicación a través de la intranet a través del cual la plantilla pueda informarse y resolver dudas para los casos de acoso

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Número de consultas por acoso sexual y acoso por razón de sexo.	RECURSOS HUMANOS	2021	Vigencia del II Plan de Igualdad

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

### CALENDARIZACIÓN

A continuación, se recoge un cuadro resumen de las medidas a llevar a cabo a lo largo de los **cuatro años de vigencia del II Plan de Igualdad de COFARTE**.

	ENERO/JULIO	AGOSTO/DICIEMBRE
2020	Medida 2.	Medida 1
	Medida 3	Medida 4
	Medida 5	Medida 12
2021	Medida 11	Medida 13
	Medida 2	Medida 5
	Medida 3	
	Medida 6	Medida 6
	Medida 7	Medida 13
	Medida 8	
	Medida 10	
	Medida 14	Seguimiento medidas y acciones. Reajuste en su caso. Informe de seguimiento.
2022	Medida 2	Medida 5
	Medida 3	Medida 6
	Medida 9	Medida 13
	Medida 10	Seguimiento medidas y acciones. Reajuste en su caso. Informe de seguimiento.
2023	Seguimiento acciones	Ejecución de acciones pendientes.
	Reajuste de medidas	Informe de evaluación. Preparación II Plan de Igualdad.

### **6.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la empresa. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

Mientras que **el seguimiento es un proceso que permite:**

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.
- Introducir mejoras en el caso de ser necesarias.

**La evaluación permite:**

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad en la empresa.
- Una toma de decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación, se integra en la empresa de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión.

Por tanto, uno de los contenidos del Plan debe ser la configuración de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto. Además, tendrán que identificarse las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

### SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La fase de seguimiento en el II Plan de Igualdad de **COFARTE** se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan de igualdad formarán parte integral de la posterior evaluación.

Para llevar a cabo este seguimiento se han establecido en cada una de las fichas de acción del Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha.

Una vez revisados estos indicadores en la fecha prevista se procederá a cumplimentar una FICHA DE SEGUIMIENTO por cada una de las FICHAS DE ACCIÓN recogidas en el II Plan de Igualdad de **COFARTE**.

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Igualdad en una reunión de seguimiento y se anexarán al II Plan de Igualdad de **COFARTE** con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del mismo.

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

### MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

*(Rellenar una ficha para cada acción)*

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

Nombre de la acción

Persona o Departamento Responsable

Período de seguimiento

Fecha de realización del informe

Cumplimentado por

Actividades Previstas para el período de seguimiento

#### 2. DESARROLLO DE LA ACCIÓN

Actividades desarrolladas en el período de seguimiento

Cumplimiento de Objetivos	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
---------------------------	-------------	------	------	------------

Nivel de ejecución de la Acción	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
---------------------------------	-------------	------	------	------------

Nº de mujeres participantes en la Acción

Nº de hombres participantes en la Acción

Adecuación de los medios y recursos materiales y humanos

#### 3. RESULTADOS

Indique la situación de los indicadores definidos para el seguimiento de la acción respecto al período anterior de seguimiento

	RESULTADO OBTENIDO	RESULTADO ESPERADO	DIFERENCIA	MEJORAS A DESARROLLAR
Indicador 1				
Indicador 2				
Indicador 3				

#### 4. INCIDENCIAS

Dificultades y barreras encontradas

Soluciones adoptadas


## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

**Modificaciones incorporadas**

**Pautas para la continuidad de la acción**

En caso de no haberse desarrollado todas las actividades previstas indique la actividad y el motivo por el que no se ha podido llevar a cabo:

<b>Actividad</b>	<b>Motivo</b>
	Falta de recursos humanos Falta de recursos materiales Falta de tiempo Falta de participación Descoordinación con otros departamentos Desconocimiento del desarrollo Otros motivos (especificar)

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

### EVALUACIÓN

**Finalizada la vigencia del II Plan de Igualdad, (7 de marzo de 2024) COFARTE** realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Igualdad en la reunión de evaluación. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL II PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad y que pasará a formar parte de este II Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del III Plan de Igualdad de **COFARTE**.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico de Género que sirvió de base para la redacción de este II Plan de Igualdad. Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad. Con independencia del cumplimiento de las tablas de recogida de datos cuantitativos y el cuestionario para la obtención de los datos cualitativos, se deberá incluir en el Informe de Evaluación la información relativa a la:

1. Evaluación de los Resultados.
2. Evaluación del Impacto.
3. Evaluación del Proceso.

### EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

ACCIÓN	AREA	¿SE HA LLEVADO A CABO?		INCIDENCIAS ENCONTRADAS	PERSONAS BENEFICIARIAS		
		SI	NO		Nº Muj.	Nº Ho.	Total
Total							

### EVALUACIÓN DEL PROCESO

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las **dificultades encontradas** durante todo el proceso de implantación de las acciones del II Plan de Igualdad de **COFARTE**. Se debe recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción)



## **EVALUACIÓN DEL IMPACTO**

Este apartado información trata de averiguar si el II Plan de Igualdad de **COFARTE** ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información que se ha de recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla que contará con nuevas preguntas relativas a:

- Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la empresa.
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la empresa.
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Si ha habido cambios en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.).
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer Diagnóstico de Género.

## **II PLAN DE IGUALDAD**

**MARZO 2020**

Borrador\_v3\_pte firmada

# ANEXOS

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO (2014)

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

## GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 LO 3/2007).

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7 LO 3/2007).

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (Art. 7 LO 3/2007).

**Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

**Comisión de Igualdad:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

**Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

**Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

**Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

**Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

**Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art.6.1 LO 3/2007).

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2 LO 3/2007).

**Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

**Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas– sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

**Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política,

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

**Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

**Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación con los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

**Perspectiva/enfoque de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

**Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (Art. 46 LO 3/2007).

**Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen

## II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2020

Borrador\_v3\_pte firmada

considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

**Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

**Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

**Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

## **II PLAN DE IGUALDAD**

**MARZO 2020**

Borrador\_v3\_pte firmada

### **MARCO LEGAL**

Constitución Española de 29 de diciembre de 1978.

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

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ley 1/2010, de 26 de febrero, Ley canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

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