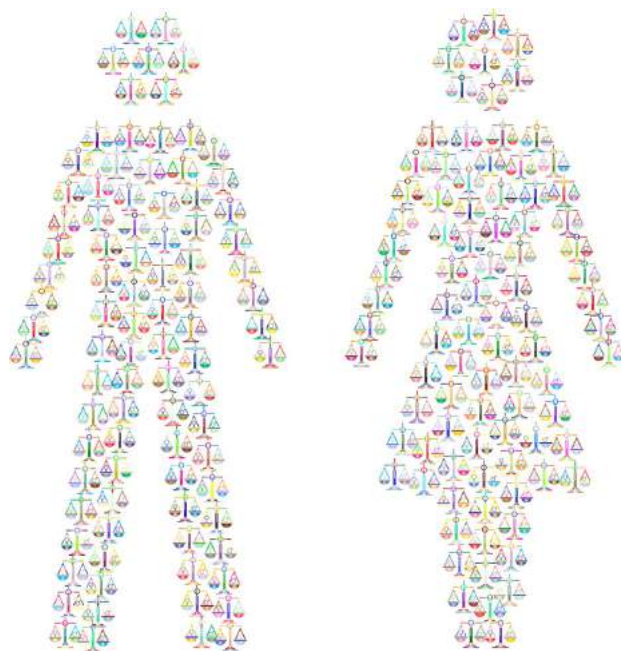


# Plan de Igualdad y Conciliación de la vida Familiar y Laboral Acción Familiar



© **Acción Familiar**

**Príncipe de Vergara, 128 –Esc. Dr. - 1º**  
28002 Madrid (España)

Reservados todos los derechos.

Queda prohibido, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin el permiso previo por escrito de Fundación Acción Familiar. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y ss. Del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos vela por el respeto de los citados derechos.

<b>Índice</b>	<b>Página</b>
<b>1.- INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2.- DEFINICIONES (LEY 3/2007, 20 DE MARZO)</b>	<b>5</b>
<b>3.- PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>4.- ANEXO I GARANTÍA COMPROMISO</b>	<b>9</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos internacionales, europeos y estatales.

A partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, la Unión Europea lo reconoce como principio fundamental, debiéndose integrar en todas sus políticas y acciones y en la de sus estados miembros.

En España, en el artículo 14 de nuestra Constitución, se proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 9.2, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El 22 de marzo se publica la Ley Orgánica 3/2007 dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres. En su artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que 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. 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 que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Acción Familiar, aún tratándose de una entidad con pocos trabajadores y trabajadoras, siempre ha trabajado dando cumplimiento a este principio de igualdad y dispone de un **Plan de Igualdad** que actualiza y revisa anualmente para adaptarlo, en caso de que sea necesario, a los cambios legales y a posibles cambios en los comportamientos sociales.

Esta versión del Plan de Igualdad de Acción Familiar corresponde a la versión revisada a comienzos del año 2018.

Por tanto, **este Plan de Igualdad de Acción Familiar** tiene como fin **dar cumplimiento voluntario** a dicha **Ley**.

Acción Familiar reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable y facilitando especialmente, medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Y para ello Acción Familiar desarrolla estrategias prácticas para su consecución, y establece sistemas eficaces de seguimiento y evaluación del cumplimiento de este objetivo, especialmente en los ámbitos de:

1. Política de contratación y acceso al empleo.
2. Clasificación profesional, promoción y formación.
3. Política retributiva.
4. Ordenación del tiempo de trabajo, teniendo presente la flexibilidad horaria para facilitar la conciliación laboral y familiar.

En el cumplimiento de este plan participan activamente los siguientes agentes.

1. La Dirección de AFA, mediante el impulso y apoyo al logro de la igualdad especialmente en los procesos de selección y organización del tiempo de trabajo.
2. Plantilla, mostrando siempre el apoyo y colaboración para el logro de estos objetivos.

### Por ello, Acción Familiar adquiere el Compromiso por escrito de:

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la asociación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad. Ver Anexo I. *Modelo de compromiso*
4. Acción Familiar, no sólo trabaja para lograr la igualdad entre sus empleados, sino que también trata de trasladarla a la sociedad. Por ello y desde el área de investigación trabaja para su avanzar en su conocimiento, y hacer propuestas que ayuden a construir una sociedad igualitaria.

Así, ya en 2005, antes de la publicación de la Ley Orgánica de Igualdad, publicó su primer documento de trabajo “El futuro de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en el marco de las instituciones comunitarias” (Dir. M<sup>a</sup> Teresa López López) en el que se aportaban reflexiones orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral ampliando el enfoque tradicional de las mismas. Y recientemente, en 2018, la Unidad de Investigación y Estudios de Familia de Acción Familiar ha publicado un estudio sobre la penalización por maternidad, en el que aborda la situación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral en España desde una perspectiva de familia, señalando que la maternidad –como una variable añadida al hecho de ser mujer- genera desigualdades en su posición en el mercado de trabajo, así como una brecha en la situación de las mujeres con y sin hijos (“*¿Existe penalización por maternidad? Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia*”, Cofinanciado por Ministerio de Sanidad, con cargo a la asignación tributaria del IRPF 2017).

Algunas de estas reflexiones son:

- Las políticas de conciliación son políticas públicas cuyo sujeto beneficiario no es un individuo, sino la familia.
- A través de la implementación de políticas de conciliación se trata de ayudar a las familias –no sólo a las mujeres- a lograr un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el dedicado a la

vida familiar. No sólo para que los padres –madres y padres- puedan ejercer un derecho básico, el del trabajo, sino para que los hijos sean educados y cuidados por sus padres, que es la principal responsabilidad de las familias y el papel más importante que desempeñan de manera gratuita en nuestra sociedad.

- Si se consiguen arbitrar las políticas públicas de apoyo a la familia para ayudar a ésta a conciliar la vida familiar y laboral una gran parte de las mujeres que ahora permanecen inactivas podrían pasar a participar en el mercado de trabajo sin que sus vidas familiares se vieran perjudicadas.
- La conciliación familiar y laboral debe ir unida siempre a la idea de corresponsabilidad.

## **2. DEFINICIONES (LEY 3/2007)**

### **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo**

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

### **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.

### **Discriminación directa e indirecta**

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

Se considerará 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, con las salvedades previstas en la ley.

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

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

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerarán en todo caso 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 considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### **Discriminación por embarazo o maternidad**

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

### **Indemnidad frente a represalias**

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

### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales 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.

### **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.

### **Tutela judicial efectiva**

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.

## Prueba

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.

## Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

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.

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.

### 3. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN

En esta línea, asumimos y promovemos los siguientes principios básicos de actuación:

#### ✓ Mantener y fomentar medidas de conciliación:

Respetar la vida personal y familiar de sus profesionales, manteniendo y fomentando medidas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.

#### ✓ Garantizar la calidad del empleo:

Fomentar el mantenimiento de empleos estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.

#### ✓ Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades:

Promover la igualdad de oportunidades entre sus profesionales y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato igualitario, que asegure un adecuado desempeño e impulse la progresión personal y profesional del equipo humano de la entidad en los siguientes ámbitos:

a) Promoción, desarrollo profesional y compensación: Valorar sólo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.

b) Contratación: No establecer diferencias salariales por razón de sexo en la contratación del personal.



c) Reclutamiento y selección: Elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.

d) Formación: Asegurar la formación de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo evitando las discriminaciones por razón de sexo.

e) Apoyo a los trabajadores con capacidad disminuida, promoviendo su ocupación efectiva.

f) Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.

g) Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en la estructura directiva de Acción Familiar.

✓ **Respetar la diversidad:**

Promover la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.

✓ **Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso:**

Rechazar cualquier manifestación de acoso –físico, sexual, psicológico, moral u otros–, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza.

## ANEXO I

### GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

**ACCION FAMILIAR** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través del desarrollo de nuestro Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará siempre con los trabajadores y trabajadoras.