

ADECOCOBEL

PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
3. MARCO LEGISLATIVO
 - a. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres
 - b. 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
 - c. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
 - d. LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón
4. METODOLOGÍA
5. INFORME DE DIAGNÓSTICO
 - a. Configuración de la plantilla
 - b. Configuración de la Junta Directiva
 - c. Compromiso de la alta dirección
 - d. Comité de igualdad
 - e. Contratación y acceso al empleo
 - f. Clasificación profesional, en la formación y promoción
 - g. Retribución
 - h. Organización del tiempo: conciliación
 - i. Protocolo sobre acoso sexual y acoso discriminatorio
 - j. Comunicación y lenguaje inclusivo
 - k. Resumen del diagnóstico
6. MEDIDAS DE IGUALDAD
 - a. Compromiso de la alta dirección
 - b. Comité de igualdad
 - c. Contratación y acceso al empleo
 - d. Clasificación profesional, en la formación y promoción
 - e. Retribución
 - f. Organización del tiempo: conciliación
 - g. Protocolo sobre acoso sexual y acoso discriminatorio
 - h. Comunicación y lenguaje inclusivo
7. CONCLUSIONES
8. Glosario

1. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad entre las personas en los ámbitos de trabajo constituye uno de los elementos esenciales de las sociedades modernas, suponen la garantía de protección de los derechos humanos y civiles de las personas trabajadoras y un trato equitativo a todos los niveles de la organización.

Los países miembros de la Unión Europea regulan cada vez más el tratamiento de la diversidad mediante legislación nacional y transnacional. En España, en los últimos 20 años, ha adquirido especial relevancia la diversidad derivada del género, así como la diversidad entre las personas con distintas capacidades (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social). Recientemente, la normativa aprobada en materia de igualdad de género en el ámbito laboral ha supuesto un cambio que deben afrontar todas las organizaciones nacionales. El Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres y el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad de las empresas y su registro han supuesto un cambio en las nuevas obligaciones existentes en las organizaciones con sus trabajadores. Su incumplimiento es considerado como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

ADECOBEL, Asociación para el Desarrollo Rural Integral de la Comarca del Campo de Belchite, es una entidad sin ánimo de lucro que se encarga de gestionar fondos europeos destinados al desarrollo rural poniendo en marcha acciones y medidas de carácter transversal que sirvan para promover y mejorar las condiciones socioeconómicas del territorio y de sus habitantes. La asociación está compuesta por 35 entidades socias (empresas, sindicatos, ayuntamientos y asociaciones) que representan a toda la sociedad del Campo de Belchite. ADECOBEL está presidida por una Junta Directiva, que es la que toma las decisiones. Dentro de la plantilla de ADECOBEL hay actualmente cuatro personas trabajando, tres de ellas son mujeres.

Integrar la perspectiva de género en la concepción, puesta en práctica y evaluación del conjunto de las políticas y acciones llevadas a cabo en el territorio favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar y promoviendo la integración de la mujer en la vida social, política y económica del territorio es uno de los objetivos transversales de la asociación. Es por ello por lo que se ha optado, voluntariamente, por implantar un Plan de Igualdad que recoja la situación actual de nuestra entidad, desde la perspectiva de género y las propuestas de mejora para el logro de la efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

2. OBJETIVOS

ADECOBEL apuesta por poner en marcha un plan de igualdad para cumplir con los siguientes objetivos:

- Aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo toda la plantilla, haciendo posible más calidad de los productos y de los servicios de las empresas, además de incrementar la eficacia y la productividad.
- Cumplir de la legislación vigente.
- Implantar medidas de equidad, que benefician tanto a las mujeres como a los hombres.
- Fomentar un buen ambiente de trabajo. Este aspecto ayuda a todo el colectivo, y si las personas que tienen puestos de responsabilidad son las más capacitadas, independientemente de su sexo, esto beneficia a toda la línea de mando y a las personas que tienen a su cargo.
- Aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal. Y esto sólo es posible si todas las personas, hombres y mujeres, tienen garantizada una situación de igualdad de oportunidades.

3. MARCO LEGISLATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y, además, consolida un principio jurídico universal recogido en diversos textos.

Hasta llegar al marco jurídico actual, son destacables varios acontecimientos históricos a favor de la eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres como la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer (1967), la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y las Conferencias mundiales sobre la mujer: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995). En el ámbito de la Unión Europea, cabe destacar la aprobación de la normativa comunitaria específica relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

A nivel estatal y autonómico nos regimos por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la Ley 7/2018 de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Aragón respectivamente.

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

Según se expresa en la exposición de motivos de la ley, resulta necesaria 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. Por ello, el objeto de esta ley, conforme a lo establecido en su artículo 1, es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. La mayor novedad de esta ley radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Esta ley destaca que el logro de la igualdad real y efectiva requiere no solo el compromiso de los poderes públicos, sino también de particulares y empresas privadas. Así, el texto legisla varios aspectos que todas las empresas tienen que aplicar:

- 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.

- La ley reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, y dirige a las empresas la responsabilidad de evitar toda discriminación basada en esos derechos.
- La ley recoge que tanto el permiso como la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

La ley también establece la gratificación de un distintivo a aquellas empresas que destaquen en la aplicación de medidas y políticas de igualdad y plantea las siguientes disposiciones para el ámbito empresarial:

1. El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. El reconocimiento de la obligatoriedad de incluir un Plan de Igualdad en empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores/as.
3. La creación de un distintivo, concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
4. El apoyo al Gobierno para la implantación voluntaria de los planes de igualdad, ayuda especialmente dirigida a pequeñas y medianas empresas (pymes), ofreciendo el apoyo técnico necesario.
5. La tendencia hacia la paridad en los Consejos de Administración para las empresas obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada.
6. La Responsabilidad Social Empresarial: La Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres puede encuadrarse dentro de la nueva forma de gestión empresarial.

Cabe destacar que el artículo 30 de la LO 3/2007 se refiere al Desarrollo Rural y propone que en las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluyan acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

- **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**

Por su parte, en 2019 entró en vigor en España 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. El texto recoge la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores -la Ley Orgánica reflejaba un mínimo de 250-.

También, y como es el caso de ADECOBEL, este Real Decreto abre la puerta de forma voluntaria a que la empresa que lo desee cuente con su propio Plan de Igualdad pese a no ser obligatorio. Este Decreto detalla las fases para la elaboración, puesta en marcha, aplicación y evaluación de los planes de igualdad.

- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**

Esta nueva Ley, que sigue las pautas generales de la de 3/2007, tiene por objetivo prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger de manera efectiva a las víctimas en todos los ámbitos de la sociedad: educativo, sanitario, cultural, inmobiliario... y también laboral. Según la exposición de motivos de la Ley, se trata de trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, así como incorporar cierta jurisprudencia constitucional sobre el artículo 14 de la Constitución Española (CE).

Las novedades más relevantes en materia de trabajo por cuenta ajena, siguiendo la pauta normativa de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, son las siguientes:

1. Ampliación de los supuestos de discriminación

-Si bien hasta la fecha el legislador se había enfocado en materia de discriminación laboral en la perspectiva de género, con esta nueva Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación el legislador amplía claramente el foco hacia todo tipo de discriminación con base en cualquier variable. De este modo:

-Se introduce expresamente la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos como posibles causas de discriminación, además de otros factores como la edad, la expresión de género, la lengua o la situación socioeconómica, manteniendo la cláusula de cierre del art. 14 CE (“cualquier otra circunstancia personal o social”).

Se regulan nuevos tipos de discriminación, tales como la discriminación por error, la discriminación múltiple y la interseccional, y se incorporan, como conductas discriminatorias en sí mismas, la inducción, la orden o la instrucción de discriminar.

2. Acceso al empleo

No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la Ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

3. Nuevas obligaciones para las empresas

-Las empresas tendrán que aplicar instrumentos para detectar, prevenir y cesar situaciones discriminatorias. Si se produjera una situación de discriminación en el seno de la empresa y no se hubiera cumplido con estas obligaciones, la empresa podrá ser responsable del daño causado.

-Por medio de un futuro desarrollo reglamentario, se podrá exigir a las empresas de más de 250 personas trabajadoras que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales teniendo en cuenta las causas de discriminación citadas en la Ley (por ejemplo y entre otros, el origen racial o étnico, el sexo, la religión, la edad, la discapacidad, la enfermedad, la orientación o la identidad sexual). En los términos que se expresa la Ley, esta obligación no resulta exigible todavía, a la espera de su posible implementación vía reglamentaria.

4. Nuevo papel de la representación legal de la plantilla en materia de responsabilidad social corporativa

Se establece que la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser informada de las acciones de responsabilidad social destinadas a promover las condiciones de igualdad de trato y no discriminación en la empresa y en su entorno social. A su vez, se menciona la facultad empresarial de acordar estas acciones con dicha representación legal.

5. Plan anual de la ITSS

La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) incluirá en su plan anual integrado de actuación, con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Por último, a pesar de que aprueba un nuevo régimen sancionador que introduce nuevas infracciones específicas en materia de discriminación así como sanciones que pueden alcanzar los 500.000 euros, en materia laboral y de seguridad social seguirá siendo aplicable la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esta nueva Ley, que amplía los supuestos de discriminación, supone una oportunidad para mejorar la gestión de la diversidad en las empresas, yendo más allá de la perspectiva de género, tanto a través de políticas y medidas específicas destinadas a detectar y prevenir cualquier tipo de discriminación, como también mediante la implementación de planes de diversidad.

- **LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón**

La Comunidad Autónoma de Aragón también ha legislado en el ámbito de la igualdad. El marco autonómico establece en la ley 7/2018 de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que la igualdad formal debe llenarse de contenidos a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos y de una progresiva concienciación social e individual. Esta ley recoge, en base a sus objetivos, catorce principios generales. Los artículos que están directamente relacionados con el ámbito empresarial son:

CAPÍTULO II. De la igualdad en el empleo.

Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado.

Artículo 40. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Artículo 41. Igualdad en el trabajo.

Artículo 42. Fomento de la contratación de mujeres.

Artículo 43. Fomento del emprendimiento.

Artículo 44. Calidad en el empleo y el autoempleo.

Artículo 45. Planes de igualdad.

Artículo 46. Presencia equilibrada en los órganos directivos de las empresas.

Artículo 47. Negociación colectiva.

Artículo 48. Seguridad y salud laboral.

Artículo 49. Acoso sexual y acoso por razón de género.

CAPÍTULO III. Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 55. Principios de actuación en la conciliación y corresponsabilidad.

Artículo 56. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

Artículo 57. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.

Artículo 58. Conciliación en las empresas.

5. METODOLOGÍA

Para trabajar en la elaboración, aplicación y valoración del Plan de Igualdad se ha constituido un Comité Permanente de Igualdad formado por dos trabajadores (un hombre y una mujer) y dos miembros de la Junta Directiva (un hombre y una mujer), para así garantizar la paridad en el grupo.

Esta Comisión tiene como funciones:

- Elaborar el diagnóstico que recoja la situación de la asociación en materia de igualdad de oportunidades y proponer acciones de mejora para la elaboración de un Plan de Igualdad, que permitan tanto corregir las posibles deficiencias como adoptar nuevas prácticas.
- Definir el Plan de Igualdad y elevarlo a Junta Directiva para su aprobación.
- Fijarse objetivos concretos para alcanzar equidad entre hombres y mujeres, eliminar discriminaciones y similares que por razones de sexo se hayan podido producir en el GAL, y trabajar en el aprovechamiento de oportunidades en materia de conciliación y promoción.
- Evaluar el uso del lenguaje tanto en las comunicaciones internas de la asociación, como en las comunicaciones externas.
- Evaluar la imagen que se proyecta de cara al exterior de la entidad.
- Establecer las medidas oportunas para evitar y resolver en caso de que se produzcan los supuestos de acoso laboral y/o sexual.

Según el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, un Plan de Igualdad es "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".

El citado artículo determina también que, 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. Contempla que estas áreas de intervención quedarán determinadas por los resultados del diagnóstico.

6. INFORME DE DIAGNÓSTICO

ADECOBEL ha realizado un diagnóstico de la situación de la asociación en materia de igualdad. El presente informe tiene por objeto proponer las medidas jurídicas y técnicas necesarias para la implantación de un plan de igualdad en la entidad de acuerdo con los parámetros y directrices establecidos en la normativa vigente, recogida anteriormente.

Así pues, la finalidad del diagnóstico es analizar las posibles propuestas de mejora recogidas en la Ley, con el claro objetivo de poder aplicarlas en el seno de ADECOBEL y con ello poder constituir un plan de Igualdad acorde con las necesidades de la plantilla de esta entidad.

- **Configuración de la plantilla**

En primer lugar, cabe destacar la configuración de la plantilla de la asociación, formada actualmente por tres mujeres (dos técnicas y una administrativa) y un hombre (gerente). Así, ADECOBEL se cataloga hoy en día como una empresa feminizada, que son todas aquellas empresas en las que las trabajadoras superan el 60% de la plantilla. Por tanto, atendiendo literalmente al articulado de la legislación en materia de igualdad efectiva, ADECOBEL cumple el principio de igualdad, con una plantilla con una notable desproporcionalidad entre hombres y mujeres, abarcando un número eminentemente superior el género femenino.

- **Configuración de la Junta Directiva**

No ocurre lo mismo en la Junta Directiva, órgano de toma de decisiones, cuya configuración es eminentemente masculina. De las 15 personas que conforman la Junta Directiva, sólo cuatro son mujeres.

Esta disparidad viene provocada por dos cuestiones fundamentalmente. La primera es que son las entidades socias (ayuntamientos, cooperativas, asociaciones, sindicatos...) en sus propios foros y órganos internos las que deciden qué persona es la representante de la entidad en ADECOBEL. La segunda, y no menos importante, es que estas entidades – aunque existen excepciones- están muy masculinizadas. Es el caso de las cooperativas, sindicatos agrarios o ayuntamientos, donde la representación de mujeres es muy escasa.

- **Compromiso de la Junta Directiva**

La primera exigencia de un plan de igualdad es el compromiso cierto y eficaz por parte de la dirección de estudiar las deficiencias que puedan existir en la entidad respecto a las enunciadas en la LOI. Para cumplir con esta exigencia, la Junta Directiva de ADECOBEL suscribe un documento en donde se recoge dicho compromiso.

- **Comité de Igualdad**

El Comité Permanente de Igualdad, de acuerdo a las recomendaciones señaladas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, es una de las medidas esenciales para acreditar la voluntad de cumplimiento y la transparencia en la actuación de la empresa respecto a las políticas de igualdad que han de tomarse en la entidad según las circunstancias. En ese sentido, ADECOBEL ha constituido el Comité tal y como se ha detallado en la página 6.

- **Contratación y acceso al empleo**

Como se ha señalado al principio del presente capítulo, al tratarse de una asociación constituida por una elevada presencia femenina, ADECOBEL no necesita aplicar medidas en este sentido, pues es evidente que no existe ningún tipo de discriminación respecto al acceso al empleo y contratación. De hecho, cabe señalar que la mayoría de perfiles que recibe ADECOBEL para los procesos de selección de personal resultan ser, en su mayor parte, de género femenino.

En todo caso, las ofertas de empleo se redactan sin mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo. Los métodos de selección son transparentes y no discriminatorios. La empresa está regida por los convenios colectivos del sector. En este caso, adscritos al convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza.

- **Clasificación profesional, en la formación y promoción**

Mientras que en los perfiles técnicos prevalece la presencia de trabajadoras, en los puestos de Alta Dirección no es equitativa la distribución porcentual entre hombres y mujeres. Los procedimientos de selección que implican promoción respetan el principio de igualdad de oportunidades.

En ADECOBEL se favorece la promoción interna de la plantilla así como la formación de la misma. No existen restricciones y la formación, preferentemente, se realiza en horario laboral.

- **Retribución**

El salario medio es igual en ambos sexos ya que hace referencia siempre al puesto de trabajo. No se detecta ninguna discriminación relacionada con el salario según sexo. Los complementos salariales son estrictamente los correspondientes a las categorías profesionales y se aplican tanto a mujeres como a hombres.

- **Organización del tiempo: conciliación**

En ADECOBEL existen una serie de medidas para conciliar la vida familiar, personal y laboral que están definidas y detalladas en el documento 'Medidas de Conciliación y Beneficios Sociales de ADECOBEL'. Tienen que ver con la flexibilidad de horarios, la posibilidad de teletrabajar y otros aspectos que recoge el texto. En la realización del diagnóstico previo, queda manifiesta la alta satisfacción del personal con las medidas de conciliación actuales.

- **Protocolo sobre acoso sexual y acoso discriminatorio**

Acoso sexual es 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.

ADECOBEL entiende que cualquier actitud de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo supone indiscutiblemente un atentado contra la dignidad de la plantilla del centro, por lo que cualquier conducta o comportamiento de tal naturaleza dará lugar a la adopción por parte de la entidad de las medidas que legalmente correspondan. En el momento de realización de este diagnóstico no existe ningún protocolo de acoso en la entidad.

- **Comunicación y lenguaje inclusivo**

Una vez analizada la comunicación interna y externa de ADECOBEL, se desprende que hay que incidir en el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en boletines, notas de prensa y publicaciones en redes sociales. Eso sí, siempre que las acepciones se traduzcan en un uso correcto que cumpla las normas gramaticales y ortográficas de la Real Academia Española de la Lengua (RAE). Se propone incluir un compromiso expreso en el Plan de Comunicación de ADECOBEL para fomentar la democratización del lenguaje.

- **Resumen de diagnóstico**

Una vez analizada la situación de la entidad en materia de igualdad a través de este diagnóstico, se constata que ADECOBEL aplica en líneas generales el principio de igualdad de trato y oportunidades establecidos en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, requiriendo el establecer un protocolo concreto de actuación en caso de acoso laboral y/o sexual.

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

Una vez elaborado el informe de diagnóstico, este documento establece las bases del plan de igualdad propuesto de ADECOBEL; teniendo conocimiento del mismo el Comité Permanente y siendo presentado a la Junta Directiva para su aprobación. Se establecen las medidas según las necesidades detectadas en la elaboración del diagnóstico en los diferentes apartados.

- MEDIDA 1. Compromiso y configuración de la Junta Directiva.

En este apartado cabe destacar la composición de la Junta Directiva de ADECOBEL, compuesta mayoritariamente por hombres. Para fomentar lo máximo posible la presencia de mujeres, atendiendo a las especificidades del territorio y sus entidades, se propondrá a las entidades socias que, en la medida de lo posible, traten de involucrar a mujeres en la Junta Directiva.

- MEDIDA 2. Constitución del Comité de Igualdad (*ver apartado 4*).
- MEDIDA 3. Realización del Diagnóstico de Situación (*ver apartado 5*).
- MEDIDA 4. Contratación y acceso al empleo.

Actualmente, las ofertas de empleo se redactan con un lenguaje inclusivo y sin menciones que lleven a pensar a qué van dirigidas a personas de un sexo u otro. Asimismo, los procesos de selección son transparentes y no discriminatorios. No obstante, en este apartado se proponen algunas medidas concretas:

-Que los comités de selección de personal se rijan por el principio de paridad y haya el mismo número de hombre que de mujeres para valorar a las personas que deseen acceder al empleo.

-Realización de un guion predeterminado en las entrevistas de selección, con la posibilidad de recoger un espacio en blanco para detallar cualquier tipo de información relevante que la persona candidata pudiese ofrecer a la comisión entrevistadora, siempre que no vulnere ninguna de las leyes aplicables al respecto.

- MEDIDA 5. Clasificación profesional, en la formación y promoción.

Puesto que se cumplen con lo establecido por la legislación, no se recomiendan medidas en este apartado.

- MEDIDA 6. Retribución.

Puesto que se cumplen con lo establecido por la legislación, no se recomiendan medidas en este apartado.

- MEDIDA 7. Organización del tiempo: conciliación.

El documento interno 'Medidas de Conciliación y Beneficios Sociales de ADECOBEL' recoge las medidas implantadas actualmente en la entidad y, para la plantilla, son satisfactorias.

- MEDIDA 8. Protocolo sobre acoso sexual y acoso discriminatorio

Puesto que en ADECOBEL no existía un protocolo sobre acoso, este plan de igualdad propone designar dos personas de ambos sexos para que el afectado u afectada, pueda comunicar su situación e iniciar las medidas legales oportunas.

- MEDIDA 9. Comunicación y lenguaje inclusivo

Se propone incluir un compromiso expreso en el Plan de Comunicación de ADECOBEL para fomentar el uso de lenguaje inclusivo -siempre que sea correcto al amparo de la normativa de la RAE- y la democratización del lenguaje.

8. CONCLUSIONES

En el proceso de elaboración, puesta en marcha y aplicación del plan de igualdad de ADECOBEL ha quedado de manifiesto que la entidad cumple buena parte de las normas que establece la Ley de Igualdad. No obstante, y como en todos los ámbitos, la igualdad entre hombres y mujeres no es plena.

Para conseguirla, cabe poner especial hincapié en las medidas propuestas que tienen que ver con la composición de la Junta Directiva, la implantación de un protocolo sobre acoso sexual y el compromiso de comunicar a través de un lenguaje inclusivo.

Si las medidas se aplican de forma seria y eficaz, se cumplirán los objetivos que se marcó esta entidad previos a la elaboración del plan (*ver apartado 2*).

9. GLOSARIO

Acoso sexual. La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art.3.6 Ley 12/07).

Conciliación. Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijas e hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

Discriminación directa. 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.

Igualdad de trato. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

Impacto de género. Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar posibles efectos discriminatorios.

Plan de Igualdad en 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. 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. 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.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Principio de Igualdad de Oportunidades. Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.