

cuadernos de Trabajo

número

17

Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.



**Centro Europeo**  
de Auditores Socio-Laborales



número

17

Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Autora: Paula Mattio Lastra



# CEAL

El Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales “CEAL”, se constituyó en 1994 al amparo de la Ley de Asociaciones del año 1964. Es la primera Asociación nacional interprofesional que asocia a Graduados Sociales, Abogados y Economistas, ejercientes libres, expertos en materias laborales.

Su objetivo social es fomentar y divulgar la especialidad de Auditoría Soci-Laboral como nueva disciplina que viene a ampliar y completar los servicios profesionales tradicionales de consultoría laboral.

CEAL y sus fines:

1. Elaborar las Normas Técnicas de ejecución de los trabajos de Auditoría.
2. Establecer el código deontológico y de conducta profesional de sus auditores asociados.
3. Desarrollar los manuales y guías de Auditoría.
4. Controlar la calidad formal y material de los trabajos profesionales.
5. Promover el estudio e investigación de metodologías de trabajo y técnicas de Auditoría
6. Impulsar la formación y especialización continua de sus asociados.



**Centro Europeo**  
de Auditores Socio-Laborales

**Edificio Torre Europa**

Paseo de la Castellana, 95 Planta 15 A - 28046 Madrid  
Tel.: 91 418 69 14 - Fax: 91 418 69 99



# ÍNDICE

## ÍNDICE

### Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

1. Presentación .....	9-10
1.1. El plan de igualdad en la LOIEMH	
2. Metodología para el análisis de la igualdad en la empresa .....	13
3. Pre-diagnóstico .....	15-16
4. El diagnóstico de igualdad .....	19-22
4.1. Compromiso de la Alta Dirección	
4.1.2. Comunicación de la iniciativa	
4.1.3. Creación de un grupo de trabajo	
4.1.4. Sensibilización y formación en igualdad	
4.2. Recogida de información cuantitativa	
4.3. Recogida de información cualitativa	
4.4. Entrevistas al equipo directivo	
4.5. Encuesta al personal	
4.6. Análisis	
4.7. Conclusiones	
5. Indicadores de igualdad para el Auditor Laboral .....	25-27
5.1. Aplicación de los preceptos legales	
5.2. De la composición y estructura de la organización	
5.3. Gestión de la selección e integración de personas	
5.4. Política financiera y de recursos humanos	
5.5. Valoración y retribución del desempeño	
5.6. Promoción y desarrollo profesional	
5.7. Cultura de empresa	
5.8. Gestión del cambio en políticas de género	
5.9. Visión de productos y servicios	
6. Relación con otros textos normativos .....	29
Constitución española (en materia de acoso sexual)	
Estatuto de los Trabajadores (ET)	
Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)	
Código Penal (CP)	



Anexo I: Marco normativo de referencia .....	31-33
I.a. Ámbito Internacional	
I.b. Ámbito Comunitario Europeo	
I.c. Ámbito Estatal	
I.d. La ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres	
I.e. Conceptos jurídicos utilizados en la ley en relación con la igualdad de mujeres y hombres	
Anexo II Modelos de documentos para el diagnóstico .....	35-64
II.a. Modelo de carta de compromiso de igualdad	
II.b. Modelo de recogida de información	
II.c. Modelo de entrevista	
II.d. Modelo de informe de opinión	



# 1. PRESENTACIÓN

El mayor potencial de una organización son las personas que la integran, la participación de hombres y mujeres permite alcanzar un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad y productividad y una gran competitividad.

La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, así como su mejor preparación académica, contribuyen a que las empresas se muestren interesadas en atraer y retener el talento femenino, que es un elemento clave para el futuro. El bajo índice de natalidad, conjuntamente con el incremento de la edad media de la población, están ocasionando ya dificultades para disponer de personal preparado en algunas profesiones.

En el ámbito laboral, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) ha supuesto un destacado avance en este sentido. La necesidad de las empresas de adaptarse a las demandas del entorno social en el que se desenvuelven para continuar siendo competitivas ha provocado que muchas organizaciones comiencen a incorporar la igualdad de oportunidades en su gestión como uno de los elementos centrales de sus políticas de calidad.

Ello les permite optimizar las capacidades de las personas, a la vez que atender a las tendencias de una sociedad que cada día reclama más la participación igualitaria de todos sus miembros en sus diversos ámbitos.

La LOIEMH señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que para ello deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Para algunos supuestos, la Ley establece, además, que la forma que han de adoptar esas medidas es a través de un Plan de Igualdad, negociado y acordado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, y que ese plan ha de basarse en un diagnóstico sobre la situación de la igualdad en la empresa.

La ley de Orgánica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (LOIEMH) legisla sobre un derecho universal de las personas, recogido en diferentes documentos internacionales de derechos humanos y en la normativa de la Unión Europea.

La Constitución Española, en sus artículos 9.2 y 14 reconoce la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por sexo como un derecho de las personas y obliga a los poderes públicos a velar por el cumplimiento real y efectivo de la igualdad en todas las áreas de la vida.

El Auditor Laboral tiene en la LOIEMH una oportunidad de desarrollo y extensión de su área de influencia dentro de las organizaciones, teniendo en sus principales funciones estarán ligadas a:

- Identificación de los ámbitos de la igualdad
- Identificación de las áreas de no cumplimiento de la ley
- Realización del diagnóstico de igualdad
- Detección de áreas de mejora
- Consultoría para el diseño del plan de igualdad
- Seguimiento anual del cumplimiento del plan de igualdad
- Consultoría para resolución de situaciones de acoso

En el presente cuadernillo encontrará las herramientas necesarias para llevar a cabo el diagnóstico de igualdad en la empresa. Un primer documento que le permitirá definir si la empresa se halla dentro de la legalidad o si se requiere un análisis más pormenorizado de la situación.

En los anexos contará con modelos de los documentos más utilizados en el diagnóstico, partiendo de una carta de compromiso de Alta Dirección hasta la estructura del informe de opinión correspondiente.

CEAL pretende poner a disposición de sus asociados y asociadas las herramientas que les permitan crecer y desarrollar su negocio, al ritmo cambiante de la sociedad que vivimos. Es por ello que todo el material de trabajo y consulta se actualiza y mejora de forma continuada, dentro de una política de innovación permanente.

## 1.1. El plan de igualdad en la LOIEMH

El Título IV de la Ley está dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Su Capítulo III trata de los planes de igualdad y medidas de promoción de la igualdad.

Medidas de igualdad.- El artículo 45.1 de la Ley establece la obligación para todas las empresas de además de respetar la igualdad de trato y oportunidades, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Estas medidas deberán ser negociadas y, en su caso, acordadas, con los representantes de los trabajadores en la forma en que determine la legislación laboral.

Planes de igualdad.- En empresas de más de 250 trabajadores estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan, también negociado. (Art. 45.2). Las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo aplicable, en los términos que se establezcan en éste, sin perjuicio de lo anterior. (Art. 45.3).

También será obligatoria la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, y en los términos que se fijen en el acuerdo de la autoridad laboral. (Art. 45.4).

En los demás casos la elaboración e implantación de planes será voluntaria, aunque deberá haber consulta previa con la representación legal de los trabajadores.

Según la disposición transitoria cuarta, el deber de negociar medidas y planes de igualdad será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se haya producido a partir del 24 de marzo de 2007.

Por lo que se refiere al contenido de los planes de igualdad, la Ley no es demasiado explícita. Sólo habla de fijar los objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a adoptar para ello, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes incluirán a la totalidad de la empresa, pudiendo establecerse acciones especiales para determinados centros de trabajo. Todo lo anterior supone un diagnóstico previo de la situación actual de la empresa, diagnóstico que no supone la obligación de negociarlo con ningún tipo de representación de los trabajadores, ni creación obligada de comisiones u otros órganos de estudio o diagnóstico de dicha situación.

Lo que sí tienen los representantes de los trabajadores es el derecho a recibir información sobre los contenidos de los planes y de su aplicación así como, en general, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad, dada la nueva redacción que la Ley da al número 1 del apartado 1 del artículo 64 del E.T., que también contempla la obligación de informar sobre la proporción de mujeres y hombres en los diversos niveles profesionales existentes.

La Ley establece, en su artículo 48, medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, promoviendo condiciones de trabajo que lo eviten, dando cauce a reclamaciones al efecto. Para ello se establecerán medidas -que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores- tales como elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas u otras. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a esta labor, sensibilizando a los trabajadores e informando a la dirección de las empresas de conductas propiciatorias de dichas situaciones.

A los efectos de materialización en la práctica de tales obligaciones resulta de gran utilidad la consulta del Cuaderno de Trabajo de CEAL núm. 16 titulado “Protocolos para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo”.



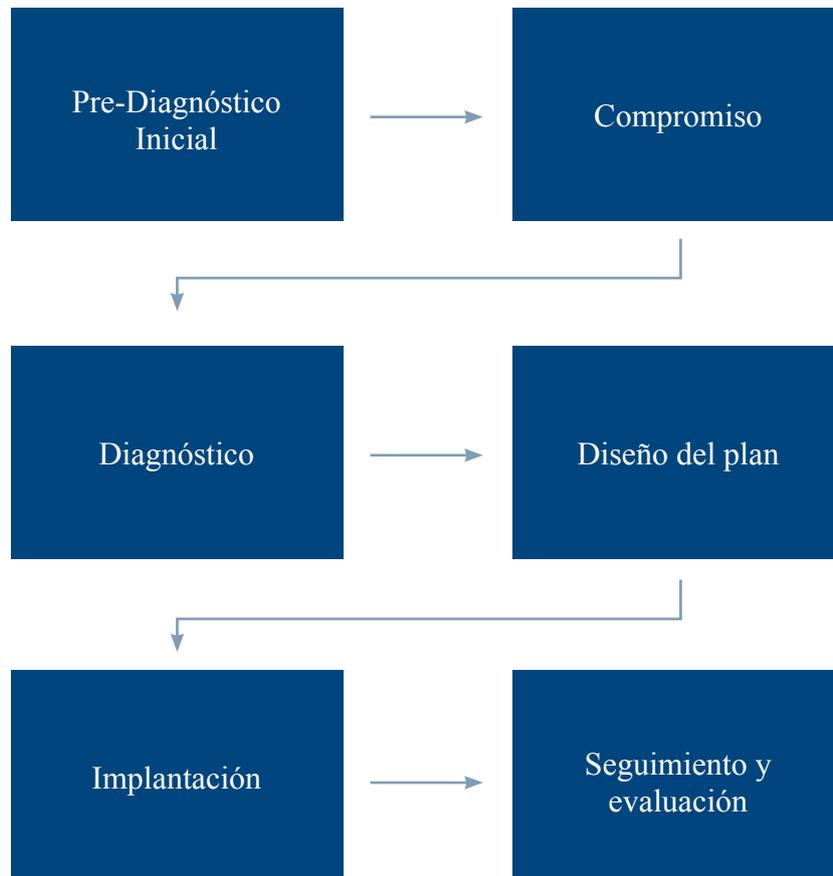


## 2. METODOLOGÍA PARA EL ANÁLISIS DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

Según recoge la LOIEMH se debe realizar un diagnóstico para definir cuál es la situación de partida de la empresa. Teniendo como premisa que la igualdad es un ámbito transversal que afecta la práctica totalidad de la organización.

Para ello, el primer paso es realizar un pre-diagnóstico que permita analizar las áreas de incumplimiento a través una serie de indicadores básicos que se recogen en el siguiente apartado.

A posteriori, se planificará y llevará a cabo la auditoría o diagnóstico transversal de igualdad en la empresa según se recoge en los siguientes apartados.





## 3. PRE-DIAGNÓSTICO

El presente pre-diagnóstico permitirá una toma de contacto inicial con los ámbitos relativos a la igualdad en la empresa a fin de identificar posibles áreas de mejora y cumplimiento de la LOIEMH. Esta serie de indicadores podrá ser el inicio de un proyecto de igualdad.

Indicaciones Pre-Diagnósticas		
Ámbito	Descripción	Importancia para la empresa
<b>Estrategia de igualdad de oportunidades</b>	Existencia de una cultura formal de igualdad	Alto
	Existencia de un plan de igualdad	Alto
	Horas/ formación en temas de igualdad	Medio
	Presupuesto destinado a la implantación de las acciones de igualdad	Alto
	Existencia de un órgano responsable de la igualdad	Alto
<b>Selección y formación</b>	Proceso de selección no discriminatorio, solo se tiene en cuenta la valía del candidato/a	Alto
	Horas de formación para hombres y mujeres	Medio
	Tipología de formación para hombres y mujeres	Alto
<b>Comunicación, lenguaje e imagen</b>	Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización	Medio
	Publicación de ofertas laborales con lenguaje no sexista	Alto
	Acciones de comunicación externa de la igualdad	Medio
	Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista	Medio
<b>Representación de las mujeres</b>	Distribución de las mujeres y hombres en la organización	Alto
	Proporción de mujeres accionistas en la empresa	Medio
	Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad	Alto
	Contratos indefinidos de hombres y mujeres	Media
	Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción	Alto
	Contratación de mujeres en puestos en los que estén sub-representadas	Alto
	Distribución de las mujeres y hombres en la representación sindical	Alto
	Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas	Medio

<b>Retribución y contratación</b>	Proporción de mujeres y hombres por categorías y niveles retributivos	Alto
	Retribución anual media de mujeres y hombres	Alto
	Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos	Medio
	Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo	Alto
<b>Acoso y actitudes sexistas</b>	Existencia de un órgano, persona, responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso	Medio
	Sensibilización para evitar el acoso y las actitudes sexistas por parte de la Dirección, los mandos y el personal	Medio
	Casos de acoso sexual denunciado	Alto
	Acciones de la empresa para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso	Medio
<b>Conciliación de la vida laboral, familiar y personal</b>	Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio	Alto
	Existencia de servicios para la conciliación	Medio
<b>Condiciones físicas</b>	Condiciones del espacio laboral asignado a mujeres y hombres	Medio
	Adecuación del espacio de trabajo (vestuarios, lavabos)	Alto
<b>Otros ámbitos</b>	Contratación de mujeres con discapacidad	Alto
	Contratos a trabajadoras acogidas a contratos de inserción laboral	Medio
	Contratación de personas becarias	Medio
	Participación de las trabajadoras en las políticas del medio ambiente	Medio
	Participación en la política de prevención de riesgos laborales	Medio
	Horas de formación en PRL con visión de género	Medio
	Accidentabilidad laboral de mujeres y hombres	Alto
	Absentismo	Alto
	Rotación	Alto
	Productividad	Alto





## 4. EL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El diagnóstico consiste en un estudio detallado, cuantitativo y cualitativo, que proporcionará información acerca de cuáles son las desigualdades y desequilibrios de género que pueden estar produciéndose en el seno de una determinada organización empresarial, sirviéndonos para identificar las necesidades que constituirán la base del plan de igualdad futuro.

El diagnóstico deberá realizarse con carácter transversal en toda la empresa, de tal forma que se analicen todas sus áreas, procesos, etc. desde un enfoque objetivo, que permita establecer, posteriormente, las acciones más oportunas a llevar a cabo para lograr una igualdad efectiva en la organización.

Se realizarán, sucesivamente, actividades de recogida de información, análisis, consulta participativa al personal, y finalmente, formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad o Plan de Acción Positiva que se implantará en la empresa.

### Objetivos del diagnóstico

- Identificar las diferentes áreas de la empresa donde pueden darse situaciones de desigualdad a resolver y establecer ámbitos prioritarios de actuación.
- Proporcionar un punto de referencia a partir del cual establecer futuras comparaciones.
- Detectar necesidades de conciliación, formación y de desarrollo profesional de la plantilla.
- Conocer las potencialidades de la plantilla.
- Implicar al personal en el desarrollo del Plan.

### 4.1. Compromiso de la Alta Dirección

Las empresas que toman la iniciativa en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades, incluso sin estar obligadas, obtendrán importantes beneficios en la gestión de las personas y podrán acceder al Distintivo de Igualdad (DIE), utilizándolo como herramienta de marketing frente a la competencia y en concursos públicos.

Será la Alta Dirección de la empresa la que se comprometa con la igualdad, ya sea de forma voluntaria o a partir de la detección de algún tipo de discriminación en la organización, por el cumplimiento de criterios éticos o de responsabilidad social en la gestión interna y externa, o bien por el simple cumplimiento de la normativa.

Por ello, se recomienda la firma de una carta de compromiso (ver modelo en el anexo) de la Dirección que ponga de manifiesto el espíritu y la cultura de igualdad de oportunidades que se ha de vivir en la empresa.

#### 4.1.2. Comunicación de la iniciativa

Una vez que la Dirección de la empresa haya decidido poner en marcha un proyecto de igualdad de oportunidades, se ha de comunicar la decisión a todas las personas. La empresa debe designar un responsable o equipo de responsables que impulse y vele por el cumplimiento del proyecto.

#### 4.1.3. Creación de un grupo de trabajo

Una vez se ha tomado la decisión de integrar la igualdad en la gestión de la empresa, es recomendable, que no imprescindible, constituir el comité o la comisión de igualdad paritaria en su composición de mujeres y hombres y empresa y representación sindical.

Las funciones de este Comité son el seguimiento y la evaluación de las distintas fases, así como el apoyo a la empresa para el desarrollo y motivación de la plantilla en todo el proceso de incorporación del principio de igualdad de forma transversal.

#### 4.1.4. Sensibilización y formación en igualdad

Una vez formado este grupo de trabajo se ha de determinar, en función de la composición del propio comité o comisión, la necesidad de formación específica en materia de igualdad y género. Al conocer a las personas que lo componen, así como las responsabilidades y funciones que tienen dentro de la organización, se está en situación de definir las necesidades formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El cambio de mentalidades es un proceso lento y difícil, pero básico para la integración de la igualdad como valor estratégico de empresa, y es absolutamente necesario, por tanto, establecer una fase de sensibilización interna en esta materia, que se puede hacer extensiva a toda la plantilla de la empresa.

La formación y sensibilización podrá tener varias modalidades, garantizando siempre el acceso de todo el personal a estas acciones formativas fundamentales para el logro de la igualdad real y efectiva en la organización.

Entre las acciones se pueden llevar a cabo diferentes tipos:

- Sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres para toda la plantilla de la empresa utilizando diversas metodo-

- logías, por ejemplo: La igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial
- Carteles informativos;
- Campañas de promoción de la igualdad
- Entrega de documentación relativa a la igualdad: legislación, documentos informativos,
- Incorporación de un buzón de sugerencias, etc.
- Formación en igualdad entre ambos sexos para todo el personal que compone el comité o la comisión de igualdad y acciones formativas de género específicas para las áreas y/o departamentos en función de sus diversas necesidades: recursos humanos, diseño, comercialización, etc.
- Formación específica en igualdad

Programar la formación general de la empresa teniendo en cuenta el enfoque de género:  
RR.HH., etc.

#### **4.2. Recogida de información cuantitativa**

Para realizar el análisis cuantitativo se deberán recoger datos referidos a:

Características generales de la plantilla: sexo, características familiares, tipología de contratos, retribución, jornadas, etc.

- Acceso, selección y promoción de personal.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Formación.
- Salud laboral, seguridad, integridad y dignidad en el trabajo.
- Responsabilidad social e impacto social.
- Percepciones y cultura de empresa.

Las principales fuentes de información pueden ser:

Bases de datos del departamento de personal o recursos humanos.

- Convenio colectivo de referencia, política y prácticas internas, etc.
- Herramientas del departamento de personal: anuncios de selección de personal, pruebas de selección, planes de desarrollo de carrera, etc.
- Planes de formación de la empresa, acciones formativas ofertadas, etc.
- Cuestionarios a la plantilla, cuestionarios de clima laboral, sugerencias; etc.

#### **4.3. Recogida de información cualitativa**

Para el análisis cualitativo se deberán recoger los siguientes datos, referidos a:

- Política general de la empresa (misión, visión, valores)
- Política, procedimiento, y prácticas relativas de acceso y selección.
- Prácticas, procedimiento, y medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Política, procedimiento, y prácticas de formación.
- Política, procedimientos y prácticas de salud laboral, seguridad y dignidad en el puesto de trabajo.
- Política y prácticas de responsabilidad social e impacto social.
- Percepciones y cultura de empresa.

Las principales fuentes de información pueden ser:

Presentación institucional  
Manual de cultura empresarial  
Folletos  
Página web corporativa  
Plan de acción empresarial  
Memorias de actividad  
Plan estratégico  
Memoria de RSC  
Convenio colectivo  
Organigrama  
Pliego de contratación  
Publicidad  
Memoria de sostenibilidad

#### **4.4. Entrevistas al equipo directivo**

Con el doble objetivo de disponer de la visión y sensibilizar al equipo directivo en los temas relativos a la igualdad de oportunidades, se recomienda realizar entrevistas a una muestra representativa de la Alta Dirección. Los criterios de

selección a aplicar serían:

- Personal Dir de Dirección de Personas/ Recursos Humanos
- Personal Dir que tenga un número importante de personas a su cargo
- Personal Dir de producción
- Personal Dir de Comunicación externa
- Personal Dir de RSC
- Dirección general

### 4.5. Encuesta al personal

Para obtener la visión y la percepción del personal que forma la empresa, se debe seleccionar una muestra representativa de entre el 10 y el 20 por ciento de la plantilla, respetando las características del grupo (edad, sexo, cargas familiares y categorías profesionales).

Se realizarán sesiones de trabajo presenciales con un 50% de la muestra y al resto de personas se les remitirá un cuestionario on line o en papel, según el acceso a las nuevas tecnologías disponible.

### 4.6. Análisis

El análisis se deberá realizar extrayendo los datos, diferenciados por sexo. Visibilizando las diferencias que pudiesen existir entre mujeres y hombres en cada uno de los datos recogidos: salarios y complementos; tipología de contratos y jornadas; áreas en las que se contrata a mujeres y a hombres; percepciones individuales, etc.

Se han de examinar las causas de las distintas condiciones de hombres y mujeres en la empresa, en cada uno de los ámbitos más destacados: selección, promoción, formación, salud laboral, etc.

Para profundizar en el análisis y determinar posibles desviaciones algunas de las preguntas que debemos realizar son:

- ¿Qué porcentaje de mujeres y hombres componen la plantilla? ¿Es mayoritariamente masculina o femenina?
- ¿Qué porcentaje de mujeres y hombres componen los órganos de dirección y representación y los departamentos de gestión?
- ¿Qué criterios y procedimientos se aplican a la selección de personal?
- ¿Hay diferencias entre sexos en la tipología de contratos?
- ¿Hay diferencias entre sexos en la tipología de jornadas?
- ¿Hay desequilibrios retributivos entre mujeres y hombres en cuanto a salario base, pluses o complementos?
- ¿Existe igualdad retributiva para ambos sexos en puestos de características equivalentes?
- ¿La clasificación profesional de la empresa es paritaria en cuanto a las ocupaciones desempeñadas por hombres y por mujeres?
- ¿Tienen denominación sexista las categorías profesionales de la empresa?
- ¿Qué criterios rigen el acceso a la formación permanente?
- ¿Acceden mujeres y hombres por igual a la formación permanente de la empresa?
- ¿La formación se imparte en espacios y horarios asequibles para toda la plantilla?
- ¿Qué criterios rigen el sistema de promoción profesional en la empresa?
- ¿Se observan desequilibrios por sexo en el acceso a oportunidades de promoción?
- ¿Qué criterios se aplican al reconocimiento y efectividad de los complementos salariales?
- ¿Se aplican por la empresa medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla?
- ¿Se establecen medidas para el fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en cuanto a las funciones públicas y privadas y necesidades de atención de la familia?
- ¿Se han demandado por parte del personal de plantilla medidas o condiciones laborales u organizativas que favorezcan la conciliación?
- ¿En qué proporción se han demandado estas medidas o condiciones por mujeres y por hombres en la empresa?
- ¿Transmite la empresa una imagen comprometida con la igualdad entre ambos sexos?

El comité o la comisión de igualdad de la organización deberá liderar el proceso de recopilación previa de esta información y responsabilizarse de llevar a cabo el análisis de la misma.

Hay que tener en cuenta, además, que la ausencia de discriminación por razón de sexo no significa que exista igualdad plena entre mujeres y hombres, pudiendo existir desigualdades ocultas o sutiles que deban ser corregidas, e incluso áreas de mejora donde podamos incorporar acciones promotoras de la igualdad como forma de optimizar este criterio en el funcionamiento interno de la empresa.

#### 4.7. Conclusiones

Recomendamos incluir un esquema DAFO a modo de conclusión del análisis realizado.







## 5. INDICADORES DE IGUALDAD PARA EL AUDITOR LABORAL

Los indicadores que se presentan a continuación servirán para evaluar la igualdad en las empresas desde el punto de vista del profesional de auditoría laboral.

Frente a una mayoría de respuestas positivas se puede afirmar que se trata de una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades, que cumple con la normativa legal vigente recogida en la LOIEMH. En este caso solo se tratará de sistematizar las herramientas de gestión de la igualdad que permita analizar su evolución dentro de la organización.

### 5.1. Aplicación de los preceptos legales

- 5.1.1 ¿Se han negociado con las representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por sexo, raza, edad o religión?  Sí  No
- 5.1.2 ¿Se han definido, divulgado y puesto en marcha procedimientos en la empresa para evitar el acoso por razón de sexo?  Sí  No
- 5.1.3 ¿Se han realizado campañas informativas en la empresa sobre la prevención del acoso por razón de sexo?  Sí  No
- 5.1.4 ¿Se han realizado acciones formativas en la empresa para prevenir las situaciones de discriminación y el acoso por razón de sexo?  Sí  No
- 5.1.5 ¿Establece el convenio colectivo, o existe acuerdo individual para adaptar la duración de la jornada para conciliar la vida personal, familiar y laboral ¿se cumple?  Sí  No
- 5.1.6 ¿Se facilita permiso retribuido de dos o cuatro días en caso de intervención quirúrgica con reposo domiciliario de un familiar de hasta el 2º grado del trabajador?  Sí  No
- 5.1.7 ¿Se facilita la ausencia de una hora de las trabajadoras en el periodo de lactancia de un menor de 9 meses, si es dentro de la jornada laboral, o de media hora si es al comienzo o al final de la jornada?  Sí  No
- 5.1.8 ¿Se incrementa proporcionalmente la duración del permiso por maternidad y la hora de lactancia en caso de parto múltiple?  Sí  No
- 5.1.9 ¿Se facilita la posibilidad de acumular la reducción de jornada en el periodo de lactancia?  Sí  No
- 5.1.10 ¿Se concede la reducción de jornada en caso de cuidado directo de algún menor de 8 años?  Sí  No
- 5.1.11 ¿Se concede la reducción de jornada en caso de cuidado directo de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida?  Sí  No
- 5.1.12 ¿La reducción de jornada en los supuestos anteriores se concede entre un mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2 de la jornada?  Sí  No
- 5.1.13 ¿Se facilita el disfrute de las vacaciones en otros periodos si el inicialmente establecido coincide con un permiso de maternidad, una IT derivada de parto, el parto o la lactancia natural?  Sí  No
- 5.1.14 ¿Se facilita la excedencia voluntaria por un tiempo comprendido entre 4 meses y 5 años de trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos de 1 año?  Sí  No
- 5.1.15 ¿Se facilita la excedencia por cuidado de hijos por un periodo no superior a 3 años?  Sí  No
- 5.1.16 ¿Se facilita la excedencia por cuidado de familiares por un periodo no superior a 2 años?  Sí  No
- 5.1.17 ¿Se permite en los dos supuestos anteriores disfrutar la excedencia de forma fraccionada?  Sí  No
- 5.1.18 ¿En caso de suspensión del contrato por maternidad, si fallece el hijo, se posibilita que la trabajadora disfrute de las 16 semanas ordinarias de duración?  Sí  No
- 5.1.19 ¿En caso de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, se conceden 2 semanas adicionales?  Sí  No
- 5.1.20 ¿En caso de partos prematuros y aquellos en que el/la nacido/a precise hospitalización por un periodo superior a 7 días, se tiene en cuenta la ampliación adicional del permiso por maternidad?  Sí  No
- 5.1.21 ¿Existe acuerdo colectivo o individual para disfrutar la maternidad a tiempo parcial?  Sí  No
- 5.1.22 ¿En caso de adopción internacional se permite la suspensión del contrato por maternidad hasta 4 semanas antes de la resolución de la adopción?  Sí  No
- 5.1.23 ¿Se facilita la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo en caso de riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural?  Sí  No
- 5.1.24 ¿Se concede la suspensión del contrato por permiso de paternidad durante 13 días, sumada a los días recogidos en el Convenio Colectivo?  Sí  No
- 5.1.25 ¿Se amplían los 13 días por paternidad en caso de parto, adopción u acogimiento múltiple, en 2 días por cada hijo a partir de dos?  Sí  No
- 5.1.26 ¿Se facilita información a los representantes legales de los trabajadores, al menos anualmente, de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato, y la aplicación del Plan de Igualdad?  Sí  No

- 5.1.27 ¿Para el cálculo de las indemnizaciones, se computan como jornada completa las reducciones de jornada por hijos prematuros, guarda legal, víctima violencia genero, maternidad TP?  Sí  No
- 5.1.28 ¿En caso de tener más de 250 trabajadores, se ha formalizado a nivel de empresa los términos y condiciones para negociar el Plan de Igualdad?  Sí  No
- 5.1.29 ¿Se ha negociado y elaborado el Plan de Igualdad, si el convenio colectivo lo establece aún cuando la empresa no tenga 250 personas trabajadoras?  Sí  No
- 5.1.30 ¿Se ha negociado, elaborado y aplicado el Plan de Igualdad porque la Autoridad Laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador?  Sí  No
- 5.1.31 ¿Para elaborar el Plan de Igualdad se realizó diagnóstico previo de la situación de la empresa?  Sí  No
- 5.1.32 ¿Se han establecido sistemas eficaces de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad?  Sí  No
- 5.1.33 ¿El Plan de Igualdad contempla la selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la igualdad?  Sí  No
- 5.1.33 ¿El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de la empresa?  Sí  No
- 5.1.34 ¿Se garantiza el acceso de los representantes legales de los trabajadores a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad?  Sí  No

## **5.2. De la composición y estructura de la organización**

- 5.2.1 ¿Qué porcentaje de plantilla suponen las mujeres en la empresa auditada?
- 5.2.2 ¿Este porcentaje de mujeres empleadas en la empresa se diferencia en más de un 20%, del porcentaje de las mujeres cualificadas disponibles en el mercado de trabajo?
- 5.2.3 ¿Qué porcentaje de mujeres hay en puestos directivos?
- 5.2.4 ¿Cuál es el porcentaje de mujeres y hombres en los mandos intermedios?

## **5.3. Gestión de la selección e integración de personas**

- 5.3.1 ¿En los procesos de selección del personal realizados por la empresa o por organizaciones externas se utilizan criterios objetivos?  Sí  No
- 5.3.2 ¿En general, las personas que componen la organización consideran que la selección de personal se realiza teniendo en cuenta la formación, los méritos y las habilidades y competencias de la persona para el puesto?  Sí  No

## **5.4. Política financiera y de recursos humanos**

- 5.4.1 ¿Existe un presupuesto destinado a Políticas de Igualdad en la empresa?  Sí  No
- 5.4.2 ¿Existe en la empresa personal con conocimientos sobre políticas de Igualdad de oportunidades?  Sí  No
- 5.4.3 ¿Existe un calendario para la implantación de las acciones de Igualdad, con objetivos medibles y responsabilidades asignadas?  Sí  No
- 5.4.4 ¿Existen programas en la empresa para la conciliación de la vida familiar y laboral?  Sí  No
- 5.4.5 ¿Existen en la empresa servicios de guardería, comedor, servicios de cuidado para personas dependientes, etc.?  Sí  No

## **5.5. Valoración y retribución del desempeño**

- 5.5.1 ¿La tabla salarial de mujeres y hombres muestra una retribución equivalente para puestos de trabajo y antigüedades similares?  Sí  No
- 5.5.2 ¿En la estructura salarial de la empresa, en las categorías inferiores, no existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres, que perjudiquen a éstas últimas?  Sí  No
- 5.5.3 ¿En la estructura salarial de la empresa, en las categorías superiores, en el equipo directivo, no existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres, que perjudiquen a éstas últimas?

## **5.6. Promoción y desarrollo profesional**

- 5.6.1 ¿En la empresa, existe la convicción entre la mayoría de sus componentes de que las mujeres pueden ocupar cualquier puesto de responsabilidad?  Sí  No
- 5.6.2 ¿Existen en la empresa políticas específicas que fomenten la incorporación de la mujer a puestos normalmente desarrollados por hombres?  Sí  No
- 5.6.3 ¿Existen en la empresa políticas específicas que fomenten la promoción de la mujer a puestos de Dirección o mayor responsabilidad?  Sí  No
- 5.6.4 ¿Existen medidas específicas de “discriminación positiva” para favorecer el desarrollo de la mujer en la empresa?  Sí  No
- 5.6.5 ¿Los procesos de promoción interna se realizan con transparencia y basados en criterios objetivos como son los méritos, la formación y las habilidades de la persona?  Sí  No

### 5.7. Cultura de empresa

- 5.7.1 ¿Se realizan cursos o seminarios de formación en diversidad, conciliación e igualdad de oportunidades y se fomenta la participación de todos los trabajadores en los mismos?  Sí  No
- 5.7.2 ¿La dirección de la empresa fomenta, participa y asume activamente todo lo relacionado con políticas de igualdad de oportunidades?  Sí  No
- 5.7.3 ¿Se utiliza a los líderes naturales dentro de la organización para fomentar y difundir las políticas de igualdad?  Sí  No

### 5.8. Gestión del cambio en políticas de género

- 5.8.1 ¿En los productos o servicios que ofrece la empresa se tienen en cuenta los criterios de igualdad?  Sí  No
- 5.8.2 ¿Cuenta la empresa con personas formadas específicamente en igualdad de oportunidades?  Sí  No
- 5.8.3 ¿Si la entidad es de servicios, algún cliente ha manifestado interés por satisfacer sus expectativas en materia de igualdad de género?  Sí  No
- 5.8.4 ¿Algún cliente de la empresa ha hecho llegar quejas o reclamaciones en cuanto a la falta de adecuación de nuestros productos o servicios a las políticas de igualdad?  Sí  No

### 5.9. Visión de productos y servicios

- 5.9.1 ¿Se ha analizado la valoración externa de la entidad (mercado, clientes, medios de comunicación, etc.) en cuanto a igualdad de género y responsabilidad social?  Sí  No
- 5.9.2 ¿En general, la publicidad, (anuncios, publicaciones, etc.) de la empresa fomenta la igualdad de género y la responsabilidad social?  Sí  No
- 5.9.3 ¿Se tiene en cuenta la política de igualdad y responsabilidad social en los actos y eventos formales que realiza la empresa?  Sí  No
- 5.9.4 ¿Se apoyan a nivel institucional las acciones externas, de la sociedad, que fomentan la igualdad de oportunidades, (becas, ayudas, patrocinios, etc.)  Sí  No
- 5.9.5 ¿Es la equidad en el trato para hombres y mujeres un valor público y notorio en la organización?  Sí  No

### 5.10.- Obligaciones formales:

- 5.10.1.- Se dispone de protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo?  Sí  No
- 5.10.2.- En caso afirmativo, se prevé la prevención y tratamiento de otras conductas de acoso y/o discriminación ilícita?  Sí  No
- 5.10.3.- Se dispone de Plan de Igualdad?  Sí  No
- 5.10.4.- En caso afirmativo, dispone del Plan:
- Por imperativo legal ex. art. 45 LOIEMH
  - Por imperativo convencional
  - Por convicción
- 5.10.5.- Se dispone del distintivo “Igualdad en la Empresa” del art. 50 LOIEMH?  Sí  No
- 5.10.6.- Existe Agente de Igualdad?  Sí  No
- 5.10.7.- Alguna otra/s circunstancia/s de carácter formal relevante/s



## 6. RELACIÓN CON OTROS TEXTOS NORMATIVOS

### **Constitución española (en materia de acoso sexual)**

**Art. 9.2 CE** encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

**Art. 10.1 CE** señala que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden público.

**Art. 14 CE** establece que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Art. 15 CE** recoge que todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos degradantes.

**Art. 18 CE** garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

### **Estatuto de los Trabajadores (ET)**

**Art. 4.2 d) ET** los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

**Art. 4.2 e) ET** establece como derecho de los trabajadores el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

**Art. 17 ET** declara que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

### **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**

**Art. 8.13** califica como infracción muy grave el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo.

**Art. 8.13 bis LISOS** el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

### **Código Penal (CP)**

**El Art. 184 CP** recoge y tipifica el delito de acoso sexual.

**Art. 184.1 CP** señala que el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses (multa mínima de 108,18 euros y máxima de 54.091,09 euros).

**Art. 184.2 CP** establece que si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses (multa mínima de 216,36 euros y máxima de 108.182,18 euros).

**Art. 184.3 CP** establece que cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado primero del tipo general (multa mínima de 216,36 euros y máxima de 108.182,18 euros) y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado segundo de este mismo artículo.



# ANEXO I:

## MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión fundamental en los distintos ámbitos del derecho. Tanto en el ámbito del derecho internacional, como en el del comunitario, el estatal, o el autonómico y el local, la igualdad entre ambos sexos es materia de regulación normativa. Algunos de los hitos más relevantes en este proceso de normalización jurídica del principio de igualdad entre ambos sexos son los que se relacionan a continuación:

### I.a. Ámbito Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.
- Convención relativa a igual remuneración para trabajadores y trabajadoras por trabajo de igual valor, nº 100, OIT 1951.
- Convención relativa a la protección de la maternidad, nº 103, OIT 1952.
- Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, 1967.
- Declaración de México y Plan de Acción del Decenio Internacional de las Mujeres 1975- 1985, I Conferencia Mundial sobre la Mujer, México 1975.
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (Tratado Internacional, 1979).
- Estrategia Internacional del Desarrollo para el decenio de las NN.UU. sobre la Mujer, 11 Conferencia Mundial sobre la Mujer, Copenhague 1980.
- Convenio 156, sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, Ginebra, 1981.
- Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres, 111 Conferencia Mundial sobre la Mujer 1985.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres, Conferencia Internacional de Derechos Humanos, Viena 1993.
- Declaración de Pekín y Plataforma para la Acción, IV Conferencia Internacional sobre la Mujer, Pekín 1995.
- Declaración del Milenio, Mujeres 2000: igualdad de género, desarrollo y paz para el siglo XXI, Conferencia Mundial sobre la Mujer Pekín+5, Nueva York 2000.

### I.b. Ámbito Comunitario Europeo

- Directiva 75/117 ICEE, relativa a la aproximación entre las legislaciones de los Estados miembros sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores de ambos sexos.
- Directiva 76/207/CEE, sobre la igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación ya la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo, destinadas a eliminar toda discriminación tanto directa como indirecta en el mundo de trabajo.
- Directiva 86/613/CEE, sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como la protección a la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE, sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 96/34/CE, relativa al Acuerdo Marco sobre permiso parental-maternal.
- Directiva 97/80/CE, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- Directiva 97/81 ICE, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2001).
- Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

### I.c. Ámbito Estatal

- Constitución Española, 1978.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones

nes normativas que elabore el Gobierno.

- Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

#### **I.d. La ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres**

Esta ley nace con la vocación de ser un código ético de conducta entre mujeres y hombres.

Es una ley que implica el compromiso de todos los actores de la sociedad. El énfasis se pone en el papel de las empresas privadas, estableciendo medidas en materia de contratación, de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

La Ley reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se estimula una mayor responsabilidad por parte del hombre en la asunción de las obligaciones familiares, por ejemplo, a través de la ampliación del permiso de paternidad.

**Negociación colectiva:** es el espacio idóneo para discutir y alcanzar los acuerdos y negociar libremente las medidas de igualdad entre las partes.

**Presencia en los Consejos de Administración:** se recomienda una “presencia equilibrada”, no inferior al 40 por ciento, del sexo menos representado en los procesos electorales, en los órganos del Gobierno, y en los Consejos de Administración de las empresas.

**Planes de Igualdad obligatorios para empresas de más de 250 trabajadores:** la articulación de este deber de negociar se hará efectiva en el marco de la negociación de los próximos convenios colectivos, sean de ámbito empresarial o sectorial. También se obliga a negociar medidas de igualdad en todos los convenios colectivos. El no cumplimiento de esta norma conllevará la aplicación de sanciones y multas.

**Paternidad:** 13 días naturales que se suman a los dos ya existentes por nacimiento hijo. La ley reconocerá un permiso de paternidad autónomo del de la madre. Ampliación del permiso de paternidad en dos días más por cada hijo en caso de parto múltiple. Los trabajadores autónomos también tendrán reconocido este derecho. Habrá también permiso de paternidad por adopción o acogimiento y se ampliará el permiso de maternidad en dos semanas para los supuestos de hijo discapacitado, de uso indistinto para el padre o la madre.

**Reducción de jornada:** se amplía de los seis a los ocho años el límite de edad del hijo que da derecho a la reducción de jornada. También se modifica el límite de la reducción de jornada que pasa a ser hasta un octavo de la misma.

Permiso parto prematuro: en los casos de parto y en aquellos en el que el neonato por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas.

**Excedencia:** se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la asimilación al alta durante la excedencia para cuidado de familiares. Se reconoce también su disfrute fraccionado.

**Sanciones:** las conductas discriminatorias hacia la mujer en el ámbito laboral recibirán multas en función de su gravedad y tendrán otras sanciones accesorias, como: pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

**Distintivo de igualdad:** reconocimiento a las empresas que trabajan por la igualdad de oportunidades, publicado en el BOE el 12 de abril de 2010.

**Protocolo de prevención del acoso:** la ley exige a todas las empresas que dispongan de un protocolo de actuación en casos de acoso y mobbing.

#### **I.e. Conceptos jurídicos utilizados en la ley en relación con la igualdad de mujeres y hombres**

En el Título Primero de la ley se incluyen las definiciones de los siguientes conceptos jurídicos que son básicos para entender la dimensión de la igualdad y de la discriminación por razón de sexo:

- Principio de igualdad de trato
- Discriminación directa por razón de sexo
- Discriminación indirecta por razón de sexo
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acciones positivas

La igualdad es un principio filosófico, jurídico y sociológico de inexcusable aplicación a todas las condiciones y situaciones que afectan a la vida de las personas, y está explícitamente regulado en el artículo 14 de la Constitución española de 1978 respecto a: “la raza, el sexo, la religión, la opinión o cualquier otra circunstancia personal y social”.

La igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial Pero el texto constitucional va un paso más allá en el reconocimiento de este principio, y establece, en su artículo 9.2, la obligación de los poderes públicos de llevar a cabo actuaciones que eliminen obstáculos y promuevan las condiciones para que este principio sea real y efectivo, legitimando así la acción positiva dirigida a la consecución de la igualdad de oportunidades y de resultados para mujeres y hombres.

Cuando hablamos de igualdad de trato entre mujeres y hombres hacemos referencia a:

Igualdad de trato: Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Igualdad de oportunidades: Ausencia de toda barrera basada en el sexo y que impide una participación en igualdad en la vida económica, política y social.

Es importante tener en cuenta que la consecución de una sociedad más justa y responsable con la igualdad entre ambos sexos no afecta sólo a la mejora de las condiciones de vida, derechos y oportunidades de las mujeres. La igualdad beneficia a todas las personas, hombres y mujeres, incide en el enriquecimiento de la sociedad y el desarrollo económico y juega un papel determinante en el aumento del empleo y el desarrollo productivo de las empresas.

La ley define la discriminación directa por razón de sexo como “La situación en la 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”.

y la discriminación indirecta por razón de sexo como “La situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutras, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro (salvo que pueda justificarse objetivamente, tenga una finalidad legítima y los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados)”.

La igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial Discriminación directa:

“A igual trabajo: diferente retribución”: que un secretario de dirección cobre más que una secretaria de dirección cuando sus funciones son las mismas.

#### **Discriminación indirecta:**

“A igual valor: diferente retribución”: que una limpiadora cobre menos que un peón de mantenimiento cuando sus funciones son equivalentes.

Con los avances legislativos producidos en los últimos años, se ha contribuido a la eliminación de la llamada discriminación directa. Es la discriminación indirecta la que sigue operando con mayor intensidad en este momento debido, en gran parte, a la interiorización de un modelo social no igualitario en el que nos hemos socializado.

Respecto a estas discriminaciones indirectas que se producen en la empresa, es fundamental no sólo saber detectarlas bajo la apariencia de un trato neutral, sino también tratar de conocer sus causas, mecanismos de actuación y condicionantes, ya que pueden tener importantes consecuencias para cualquier organización empresarial, tales como una fuerte segmentación de la plantilla, una excesiva rotación de personal, mayores tasas de absentismo laboral, elevados niveles de insatisfacción, y, como resultado, baja efectividad de los objetivos empresariales.

El acoso sexual se define en el artículo 7 como “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.

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

El artículo 11 define las acciones positivas como: “Medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a 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”.

Por último y fuera ya del Título primero, es interesante mencionar que en la Disposición Adicional Primera, la ley hace una definición de lo que se entiende por “presencia o composición equilibrada”, que es un instrumento útil para entender los objetivos de algunas de las medidas contempladas en la ley, tales como la relacionada con la composición equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles (artículo 75): “A los efectos de esta ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.



## ANEXO II: MODELOS DE DOCUMENTOS PARA EL DIAGNÓSTICO

### II.a. Modelo de carta de compromiso de igualdad

Ciudad, xx de xxxxx de 20xx

XXXXXXXXXXXXXXXXX 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, entendiendo 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 o a través de la implantación de un 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 con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por la dirección a máximo nivel (nombre y cargo)

Lugar y fecha

## II.b. Modelo de recogida de información

Diagnos por sexo	Mujeres	%	Hombres	%
		0,00%		0,00%

Por antigüedad					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Menos de 6 meses		0%		0%	0
De 6 meses a 1 año		0%		0%	0
De 1 a 5 años		0%		0%	0
De 5 a 10 años		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

Por edad					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Menos de 20 años		0%		0%	0
21 - 35 años		0%		0%	0
35 - 50 años		0%		0%	0
Más de 50 años		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

<b>Por edad</b>						
<b>Categoría profesional</b>	<b>Nivel de estudios</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1</b>	Básicos		0%		0%	<b>0</b>
	Medios (1)		0%		0%	<b>0</b>
	Superiores		0%		0%	<b>0</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>
<b>2</b>	Básicos		0%		0%	<b>0</b>
	Medios (1)		0%		0%	<b>0</b>
	Superiores		0%		0%	<b>0</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>
<b>3</b>	Básicos		0%		0%	<b>0</b>
	Medios (1)		0%		0%	<b>0</b>
	Superiores		0%		0%	<b>0</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>
<b>4</b>	Básicos		0%		0%	<b>0</b>
	Medios (1)		0%		0%	<b>0</b>
	Superiores		0%		0%	<b>0</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

<b>Por antigüedad del contrato</b>					
<b>Bandas de edades</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Menos de 6 meses</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>De 6 meses a 1 año</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>De 1 a 5 años</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>De 5 a 10 años</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Representación Unitaria</b>		0,00%		0,00%	<b>0</b>
<b>Representación Sindicada</b>		0,00%		0,00%	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>

### Representación por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Menos de 20 años		0%		0%	0
21 - 35 años		0%		0%	0
35 - 50 años		0%		0%	0
Más de 50 años		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

### Representación por categorías profesionales

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
1.		0%		0%	0
2.		0%		0%	0
3.		0%		0%	0
4.		0%		0%	0
5.		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

### Sindicatos con representación

Sindicato	% de Representación
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
<b>TOTAL</b>	

Por departamento y nivel jerárquico														
Departamentos	Direcc. Gral.		Directoras		H		M		H		M		H	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
1.														
2.													0	0,00%
3.													0	0,00%
4.													0	0,00%
5.													0	0,00%
6.													0	0,00%
7.													0	0,00%
8.													0	0,00%
9.													0	0,00%
<b>TOTAL</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
<b>TOTAL %</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

### Por salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Bandas salariales anuales	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Menos de 8.000		0%		0%	0
Entre 8.000 € y 16.000		0%		0%	0
Entre 16.001 € y 24.000		0%		0%	0
Entre 24.000 € y 32.000		0%		0%	0
Más de 32.000		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

### Formación último año: asistencia por categoría profesional

Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
1.		0%		0%	0
2.		0%		0%	0
3.		0%		0%	0
4.		0%		0%	0
5.		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

### Tipos de formación

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
1. Instrumental (relacionada con el tipo de trabajo)		0%		0%	0
2. De desarrollo profesional en general		0%		0%	0
3.		0%		0%	0
4.		0%		0%	0
5.		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

### Incorporaciones

Año	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
200*		0%		0%	0
200**		0%		0%	0
200***		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

<b>Incorporaciones por ETT</b>					
<b>Año</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>200*</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>200**</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>200***</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

<b>Incorporaciones último año por modalidad de contrato</b>					
<b>Modalidad de Contrato</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Indefinico a Tiempo Completo</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Indefinico a Tiempo Parcial</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Fijo Discontinuo</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Temporal a Tiempo Completo</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Temporal a Tiempo Parcial</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Prácticas</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Aprendizaje</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Otros (becas de formación, etc)</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

<b>Incorporaciones último año por ETT* y por modalidad de contrato</b>					
<b>Tipo de Contrato</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Indefinico a Tiempo Completo</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Indefinico a Tiempo Parcial</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Fijo Discontinuo</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Temporal a Tiempo Completo</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Temporal a Tiempo Parcial</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Prácticas</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Aprendizaje</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Otros (becas de formación, etc)</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

### Incorporaciones último año por categorías profesionales

Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
1.		0%		0%	0
2.		0%		0%	0
3.		0%		0%	0
4.		0%		0%	0
5.		0%		0%	0
6.		0%		0%	0
7.		0%		0%	0
8.		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

### Incorporaciones último año por ETT\* y por modalidad de contrato

Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
1.		0%		0%	0
2.		0%		0%	0
3.		0%		0%	0
4.		0%		0%	0
5.		0%		0%	0
6.		0%		0%	0
7.		0%		0%	0
8.		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

### Promociones del último año

Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
<b>Nº total de personas que se han presentado a una promoción de nivel</b>		0%		0%	0
<b>Nº total de personas que han ascendido de nivel</b>		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>		<b>0%</b>		<b>0%</b>	<b>0</b>

<b>Tipos promociones último año</b>					
	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Pormoción salarial, sin cambio de categoría		0%		0%	0
Pormoción vinculada a movilidad geográfica		0%		0%	0
Cambio de categoría por prueba objetiva		0%		0%	0
Cambio de categoría por antigüedad		0%		0%	0
Cambio de categoría decidido por la empresa		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

<b>Promoción del último año por categorías profesionales</b>					
Categorías profesionales	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
1.		0%		0%	0
2.		0%		0%	0
3.		0%		0%	0
4.		0%		0%	0
5.		0%		0%	0
6.		0%		0%	0
7.		0%		0%	0
8.		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

Año (Bajas definitivas)	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
200*		0%		0%	0
200**		0%		0%	0
200***		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

<b>Por bajas definitivas último año</b>					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Jubilación		0%		0%	0
Financiación de contrato		0%		0%	0
Despido		0%		0%	0
Cese voluntario		0%		0%	0
Otros (muerte, incapacidad, etc)		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

<b>Por bajas definitivas último año por edad</b>					
Descripción bajas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%
Jubilación	65		0%		0%
Jubilación anticipada	60 - 65		0%		0%
Financiación del contrato	< 20 años		0%		0%
	20 - 35		0%		0%
	35 - 50		0%		0%
	50 o más		0%		0%
	<b>Total</b>		0	0%	0
Despido	< 20 años		0%		0%
	20 - 35		0%		0%
	35 - 50		0%		0%
	50 o más		0%		0%
	<b>Total</b>		0	0%	0
Cese voluntario	< 20 años		0%		0%
	20 - 35		0%		0%
	35 - 50		0%		0%
	50 o más		0%		0%
	<b>Total</b>		0	0%	0
Otros (muerte, incapacidad, etc)			0%		0%
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

<b>Bajas temporales, permisos y excedencias último año</b>					
<b>Descripción bajas temporales</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Incapacidad temporal</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Accidente de trabajo</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Maternidad (parto)</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Cesión al padre del permiso de maternidad* y** en caso mujeres y en caso hombres</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Paternidad</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Adopción o acogimiento</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Riesgo durante el embarazo</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Reducción de jornada por lactancia</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Reducción de jornada por cuidado de hija/o</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Reducción de jornada por motivos familiares</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Reducción de jornada por otros motivos</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Excedencia por cuidado de hija/o</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Excedencia por cuidado de familiares</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Excedencia voluntaria</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>Permisos por enfermedad grave, fallecimiento..</b>		0%		0%	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

\* N° de trabajadoras en la empresa que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad, con independencia que ellos trabajen o no en la misma empresa.

\*\* N° de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia, de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

**Responsabilidades familiares: n° hijos/as**

N° de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
0		0%		0%	0
1		0%		0%	0
2		0%		0%	0
3 ó más		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

**Responsabilidades familiares: n° hijos/as con discapacidad**

N° de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
0		0%		0%	0
1		0%		0%	0
2		0%		0%	0
3 ó más		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

**Tipos de jornada**

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Jornada continua		0%		0%	0
Jornada partida		0%		0%	0
Turnos rotatorios		0%		0%	0
Otros...		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

**Horas / Semana**

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
		0%		0%	0
		0%		0%	0
		0%		0%	0
		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

<b>Jornada parcial o reducida por motivos de la empresa</b>					
Motivos	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
		0%		0%	0
		0%		0%	0
		0%		0%	0
		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

<b>Medio de transporte para ir a la empresa</b>					
	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
A pie		0%		0%	0
Bicicleta		0%		0%	0
Vehículo a motor privado		0%		0%	0
Vehículo a motor compartido		0%		0%	0
Transporte público					0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

<b>Tiempo de desplazamiento para ir/venir de la empresa (al día)</b>					
Tiempo	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Menos de 15 minutos		0%		0%	0
Entre 15 y 30 minutos		0%		0%	0
Entre 30 y 60 minutos		0%		0%	0
Más de una hora		0%		0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

## II.c. Modelo de entrevista

### GUIÓN ENTREVISTA DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD: PERSONAL DIRECTIVO

Nombre y apellidos:

Número de personas a cargo:

Situación familiar personal:

---

**Tal como sabe, estamos realizando un diagnóstico de igualdad. A fin de identificar posibles áreas de discriminación estamos analizando los diferentes ámbitos de la empresa: los procesos de selección, incorporación a la compañía, la formación, promoción interna, política retributiva, conciliación, comunicación, salud laboral y entorno de trabajo.**

#### SELECCIÓN DE PERSONAL

1. ¿En la práctica, considera que las políticas de selección de personal que se aplican contemplan la igualdad de oportunidades?
2. ¿En el proceso de selección de personal considera que se incluye algún elemento de discriminación por razón sexo, raza, religión, situación familiar, etc.?

#### FORMACIÓN

3. ¿Conoce como se difunden las ofertas de formación?
4. ¿Conoce la formación que se realiza?
5. ¿La oferta formativa a su equipo la transmite como voluntaria o como obligatoria?
6. ¿En el último año ha realizado algún curso de forma presencial u on line?
7. La asistencia de los miembros de su equipo la decide Ud.? En base a qué criterios?
8. ¿Considera que en la oferta de la formación existe preferencia de hombres sobre mujeres?

#### PROMOCIÓN INTERNA

9. ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación de personal?
10. ¿Los criterios de promoción tienen en cuenta exclusivamente la formación, los méritos, los requerimientos del puesto y la trayectoria profesional?
11. ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa? ¿y de los hombres?
12. ¿Sabe si se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa? ¿y la promoción de personas con potencial?
13. ¿Considera que las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de la empresa?
14. En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y mujeres?
15. Ha tenido o tiene algún caso en su equipo de una mujer que ha puesto barreras a su promoción (ella misma)? ¿por qué motivos?

#### POLÍTICAS RETRIBUTIVAS

16. ¿Existen diferencias retributivas por razón de sexo? En salario base? En Bonus?

#### CONCILIACIÓN

17. ¿cómo distribuye su tiempo de vida?
18. ¿Existen medidas que apoyen la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras?
19. ¿Ha detectado dificultades en su carrera o responsabilidades cuando una mujer en la empresa está embarazada o en periodo de baja maternal?
20. ¿Cómo gestiona en su área como directivo/a las bajas por maternidad?
21. ¿Ha detectado dificultades en su carrera o responsabilidades cuando un hombre en la empresa disfruta de la baja por paternidad o la comparte con la mujer? ¿cómo gestiona en su área como directivo/a las bajas por paternidad?
22. ¿se tratan de igual manera para hombres y mujeres?
23. ¿cómo gestiona en su área las situaciones en las que un empleado/a le pide atender a familiares dependientes? ¿y a hijos/as pequeños/as?
24. ¿Considera que se respeta la conciliación familiar de los empleados y empleadas?
25. ¿Desde su punto de vista, de qué depende poder tener medidas de conciliación para todas las personas?
26. ¿En su opinión, cree que menos presencia física del equipo implica menor rendimiento?
27. En general ¿se facilita la conciliación de la vida laboral y familiar? En caso afirmativo ¿cómo? ¿ejemplos concretos?

### **COMUNICACIÓN**

28. ¿Existe algún código de conducta, canal de comunicación para denunciar situaciones de discriminación y/o des igualdad?
29. En caso afirmativo, ¿Ha tenido necesidad de utilizarlo en alguna ocasión con motivo de poner de manifiesto alguna conducta que no respetara los principios de igualdad?

### **LENGUAJE**

30. ¿Considera que en su entorno profesional se evidencia el uso del lenguaje sexista?
31. ¿Considera importante que el nombre del puesto de trabajo esté diferenciado por género?

### **FACILITADORES DE IGUALDAD**

32. ¿Se motiva a los empleados a alcanzar sus objetivos dentro de su horario laboral?
33. ¿Considera que en general, los directivos son ejemplo de conducta respetuosa con la igualdad de derechos de mujeres y hombres?
34. ¿Tienen en cuenta los directivos los criterios de igualdad en sus decisiones de gestión de recursos humanos (promociones, desplazamientos, etc.)?

### **ESTRATEGIA**

35. ¿Considera necesaria una política de igualdad escrita?
36. ¿Conoce si existe un protocolo de actuación para casos de acoso? ¿Considera necesaria su redacción?

### **CULTURA DE IGUALDAD**

37. ¿Detecta puestos o posiciones más masculinas y otras más femeninas? En caso afirmativo, ¿es por casualidad o responde al perfil más idóneo?
38. ¿Considera que sus compañeros/as se comportan con igual respeto hacia hombres y mujeres?
39. No respetar los derechos de hombres o de mujeres ¿puede afectar negativamente al desarrollo en la empresa?
40. ¿Se elaboran y difunden códigos de buenas prácticas en relación a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres?
41. De la siguiente relación, por favor díganos cuál o cuáles considera más importantes:
  - Tener un procedimiento de prevención de las conductas discriminatorias por razón de género, raza, religión...
  - Tener políticas activas favorecedoras de la Igualdad de Oportunidades de carrera profesional
  - Tener un protocolo de actuación en los casos de discriminación por igualdad de oportunidades.
  - Tener Igualdad en los procesos de selección
  - Equidad salarial.
  - Tener políticas que favorezcan la conciliación entre vida personal y laboral.
  - Disponer de acciones de formación y sensibilización en temas de diversidad, conciliación, igualdad, etc.
  - Apoyo de la Dirección General a las políticas de Igualdad de Oportunidades

## II.d. Modelo de informe de opinión

### 1.- IDENTIFICACIÓN DEL INFORME.

El presente informe tiene por objeto comprobar la adecuación de la entidad ....., S.A. a los principios y normas socio-laborales legal y convencionalmente exigibles en materia de igualdad de oportunidades y con el alcance acordados en el Contrato de Encargo de fecha ..... de ..... de 2.....

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión favorable, desfavorable, con salvedades o denegada, sobre cada una de las citadas materias en su conjunto, basada en el trabajo realizado de acuerdo con los procedimientos establecidos en las Normas Técnicas de Auditoría del Centro Europeo de Auditores Laborales, CEAL, que requieren el examen, mediante la realización de pruebas selectivas, de la evidencia justificativa de la documentación, de los principios y normas aplicados y de las estimaciones realizadas.

En la planificación de nuestro examen hemos considerado tan sólo la detección de los eventuales errores e irregularidades producidos que puedan tener un efecto significativo sobre la adecuación socio-laboral, por lo que nuestra opinión técnica en modo alguno constituye una garantía sobre la adecuación futura de la entidad, ni tampoco una declaración sobre la eficacia o eficiencia con la que la Dirección ha gestionado los asuntos de la misma.

Conforme a lo dispuesto en el párrafo in fine de la cláusula Primera del Contrato de Encargo, quedan expresamente excluidas del objeto de este informe toda clase de actuaciones profesionales de consultoría o elaboración de recomendaciones.

### 2.- IDENTIFICACIÓN DE LOS DESTINATARIOS.

El presente informe ha sido encargado por D. ...., Director de Administración y apoderado de la compañía, para su uso privativo y confidencial.

Lógicamente, quedan excluidos de tal reserva de confidencialidad los miembros del órgano de Administración de la sociedad, D. .... en su condición de Director–Gerente de la compañía, y D. ...., por ser la persona designada por el Sr. .... para ejercer de interlocutor del equipo auditor.

### 3.- IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD AUDITADA.

ENTIDAD \_\_\_\_\_

Domicilio Social \_\_\_\_\_

Población \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_ CP \_\_\_\_\_

C.I.F. \_\_\_\_\_ Código cuenta cotización \_\_\_\_\_

Actividad: \_\_\_\_\_ C.N.A.E. \_\_\_\_\_

Convenio Colectivo aplicable: \_\_\_\_\_

Para mas de un centro auditado se relacionan en el anexo 1

### 4.- PÁRRAFO DE ALCANCE.

El alcance sustantivo de la auditoria viene referido y limitado a las siguientes áreas de riesgo:

- A. Compromiso y política de igualdad.
  - A.1. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa
- B. Acceso al empleo
- C. Comunicación, imagen y lenguaje.
- D. Representatividad de las mujeres y distribución de la plantilla
- E. Desarrollo y formación
- F. Retribución
- G. Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación
- H. Condiciones laborales
- I. Condiciones físicas y entorno de trabajo
- J. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- K. Seguridad y salud en el trabajo

El alcance temporal de la auditoria viene limitado a .....

En el alcance cuantitativo de la auditoría se entienden incluidos..... los trabajadores en alta de los ..... centros de trabajo de la empresa, excepto en lo relativo al área de ..... en que, mediante aplicación de la técnica estadística de descubrimiento, ha sido seleccionada una muestra representativa estratificada de conformidad con la siguiente fórmula: Se hace constar que para el desempeño de su trabajo el equipo auditor ha dispuesto en todo momento de la información y documentación solicitada a la entidad auditada a plena satisfacción, por lo que no ha existido limitación alguna al alcance.

El trabajo se ha limitado a la verificación de la adecuación socio-laboral con el alcance acotado en este mismo apartado y no incluye la revisión de información distinta de la obtenida a partir de la documentación y registros de la entidad auditada. En todo caso quedará excluido del alcance de este encargo profesional cualquier área o subárea, período temporal y trabajadores y/o centros de trabajo que no estén expresamente reseñada como incluidos.

#### **5.- METODOLOGÍA DE TRABAJO.**

Para la elaboración de este informe, la metodología empleada ha sido la siguiente:

- 5.1.- Estudio preliminar de la entidad y de su sector de actividad.
- 5.2.- Solicitud de la documentación previa.
- 5.3.- Estudio de la información y documentación previa aportada.
- 5.4.- Planificación de la auditoría.
- 5.5.- Solicitud de documentación e información complementaria.
- 5.6.- Evaluación del sistema de gestión y control interno.
- 5.7.- Análisis de la información y documentación.
- 5.8.- Programación de la auditoría.
- 5.9.- Trabajos de auditoría in situ.
  - 5.9.1.- Pruebas sustantivas.
  - 5.9.2.- Pruebas de cumplimiento.
- 5.10.- Alegaciones de la auditada.
- 5.11.- Carta de Manifestaciones de la Dirección.
- 5.12.- Redacción Informe Final.

**-6.- EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y CONTROL INTERNO.**

El departamento de R.R.H.H. de la entidad está organizado del siguiente modo:

	Sr. ....	Director Gerente	
ÁREA GESTION	Sr. ....	Director Administración	
AREA PREVENCION	Sr. ....	Director RRHH	
AREA LEGAL	Sr. ....	Responsable P.R.L.	S.P.A. ....
		Asesoría externa	BUFETE FISCAL ..... Sr. ....
		Asesoría externa	BUFETE LABORAL ..... Sr. ....

Realizadas las pertinentes pruebas de cumplimiento, se constata que:

- 1.- El sistema de gestión existe.
- 2.- Está funcionando con relativa eficacia.
- 3.- Ha estado funcionando durante todo el periodo auditado.

Los métodos utilizados para obtener evidencia, han sido los siguientes:

- a) Inspecciones in situ.
- b) Observación de procesos.
- c) Entrevistas.
- d) Confirmaciones de terceros.
- e) Cálculos.
- f) Técnicas de examen analítico.

Evaluated el sistema de gestión y control interno, se le otorga un grado de confianza ..... (bajo, medio, alto) si bien deben destacarse las siguientes debilidades principales de las que adolece:

- 1.- .....
- 2.- .....
- 3.- .....

**7.- ÁREAS DE RIESGO.**

Las conclusiones del presente informe se exponen conforme a la siguiente estructura:

- Identificación de cada área y/o sub área de riesgo auditada.
- En su caso, párrafo de salvedades.
- Párrafo de opinión (favorable, desfavorable, con salvedades, denegada).
- En su caso, párrafo de énfasis

**A.-COMPROMISO Y POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

- Se pretende valorar:
- El grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y la cultura de la organización, y la incorporación de la variable “sexo” en las políticas, en la toma de decisiones, en las actividades de la empresa.
- El grado de compromiso y de implicación de todo el personal de la empresa, en la igualdad de oportunidades reales.

**SALVEDADES:**

**OPINIÓN (favorable, con salvedades, desfavorable o denegada):**  
 En todos los apartados de opinión se sugiere un texto favorable que se puede completar y/o modificar  
 xxxxxxxxxxxxxxx se caracteriza por su vocación de servicio a la sociedad, el compromiso social es su valor diferencial y por ello se alza con vigor en la empresa el sentimiento de responsabilidad ante sus colaboradores/as y su entorno.  
 xxxxxxxxxxxxxxx se ha posicionado formalmente como una entidad generadora de valor para la sociedad, para los usuarios y para el personal y asume su responsabilidad a través de una gestión transparente, en la que sus actuaciones toman en consideración el comportamiento ético, las relaciones laborales, el medioambiente y la contribución al desarrollo socioeconómico del entorno.  
 xxxxxxxxxxxxxxx entiende el concepto de diversidad en todas sus facetas, esto es, no sólo en términos de sexo y raza, sino también cultura, edad, capacidad, situación familiar y forma de ser del personal. En esta línea, se valora muy positivamente la energía creativa que aportan estas diferencias al progreso de la organización

**A2.- POLITICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

- Se pretende valorar:
- Cómo la empresa contribuye a sensibilizar y alcanzar la igualdad de oportunidades en la sociedad, tanto interna como externamente con clientes y proveedores
- La incorporación de la variable de sexo en los proyectos de la empresa, en el diseño de nuevos productos, la propuesta de soluciones y la utilización y aplicación de las TIC.

**SALVEDADES:**

**OPINIÓN (favorable, con salvedades, desfavorable o denegada) .....:**  
 La responsabilidad y gestión ética es su razón de ser y procede de la definición de los valores que guían sus pautas de actuación como organización, así se integran en el funcionamiento de la organización conociendo, comprendiendo, adaptándose y satisfaciendo las expectativas y necesidades de sus grupos de interés y las actuales tendencias sociales, estimulando y compatibilizando la creación de valor con el progreso social.

**B.- ACCESO AL EMPLEO**

Se pretende valorar:

- La objetividad del proceso formal e informal de selección y reclutamiento del personal..
- La no existencia de barreras para el ingreso de los colectivos minoritarios en la organización.

**SALVEDADES:**

**OPINIÓN (favorable, con salvedades, desfavorable o denegada) .....**

Los procesos de selección y contratación de personal son objetivos y no se detectan barreras para el ingreso de colectivos minoritarios en la organización

**C.- COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE**

Se pretende valorar:

- Si las políticas de igualdad de oportunidades, sus objetivos, principios y valores se han comunicado a todas las personas de la organización.
- Cómo la organización hace visibles a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo.
- La neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto en el ámbito interno como en el externo, el lenguaje en la comunicación escrita y la comunicación oral en actos y reuniones.

**SALVEDADES:**

**OPINIÓN (favorable, con salvedades, desfavorable o denegada) .....**  
xxxxxxxxxxxxxx cuenta con medios de comunicación suficientes, y los ha utilizado satisfactoriamente, para la adecuada comunicación de estas políticas, pero sin duda, le queda una importante labor que realizar, porque las encuestas han puesto de manifiesto la falta de conocimiento existente sobre los temas relativos a la igualdad de oportunidades.  
xxxxxxxxxxxxxx deberá desarrollar mejoras en la captación, análisis y comunicación de datos relevantes a los efectos de lo establecido en el ámbito de Igualdad de oportunidades.  
xxxxxxxxxxxxxx debería realizar un análisis más profundo de toda su comunicación para asegurar que se utiliza un lenguaje no sexista.

#### **D.- REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES Y DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL**

Se pretende valorar:

- Si la empresa dispone de información del personal (sexo, edad, nivel educativo y formación) - Si las mujeres están representadas en los puestos, las unidades y las categorías de la organización.
- La proporción de mujeres que hay en cada nivel de la empresa y la proporción de mujeres en el Comité de Dirección, en el Consejo de Administración, en los puestos directivos y mandos intermedios y representación sindical.

#### **SALVEDADES:**

##### **OPINIÓN (favorable, con salvedades, desfavorable o denegada) .....**

Se constatan diferencias en la distribución de varones y mujeres en los siguientes grupos profesionales con predominio de hombres: Personal administrativo, Mandos intermedios y Directivos/as. Las mujeres tienen mayor presencia en Personal Técnico

**E.- DESARROLLO Y FORMACIÓN**

Se pretende valorar:

- Cómo se aprovecha y se gestiona el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones.
- Que se cumple el principio de igualdad de oportunidades en todas las etapas del proceso de selección (definición de criterios, reclutamiento, pruebas, entrevista, decisión) tanto interna (promoción) como externa. Valorar si este proceso se hace con total transparencia, equidad y objetividad.
- El grado en que la organización facilita y promueve el desarrollo profesional y la mejora de las competencias de todo su personal, garantizando la igualdad en el acceso a la formación.
- La neutralidad del proceso de evaluación del rendimiento existente en la organización.

**SALVEDADES:**

**OPINIÓN (favorable, con salvedades, desfavorable o denegada) .....**

No se han detectado indicios de existencia de discriminación, de ningún tipo y/o causa, a estos efectos en los ámbitos de selección, formación, evaluación y promoción.

Desde los anuncios que se publican por internet, que utilizan la forma masculino/femenino, hasta los criterios de selección neutros, se observa un esfuerzo por adaptar la compañía íntegramente a los criterios y valores exigidos por la ley de igualdad.

## **F.- RETRIBUCIÓN**

Se pretende valorar:

- La neutralidad en la denominación y la valoración de los puestos de trabajo.
- La asignación correcta de los puestos de trabajo a categorías profesionales y a los niveles retributivos, desde la determinación de las categorías laborales y retributivas hasta la transparencia de salarios y otros beneficios sociales para el personal.
- Si hay diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

### **SALVEDADES:**

#### **OPINIÓN (favorable, con salvedades, desfavorable o denegada) .....**

En xxxxxxxxxxxxxx los puestos de trabajo están definidos en un sistema no discriminatorio entre hombres y mujeres.

No hay evidencias de discriminación formal en la asignación de los puestos de trabajo y asignación de categorías profesionales.

A priori la información recogida en el convenio manifiesta que no existe diferenciación por sexo; sin embargo, recomendamos la realización de un estudio específico de retribución que verifique la aplicación de las tablas salariales recogidas en el convenio.

**G.- ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN**

Se pretende valorar:

- En la empresa los puestos de trabajo están definidos en un sistema no discriminatorio entre hombres y mujeres.
- No hay evidencias de discriminación formal en la asignación de los puestos de trabajo y asignación de categorías profesionales.
- A priori la información recogida en el convenio manifiesta que no existe diferenciación por sexo; sin embargo, recomendamos la realización de un estudio específico de retribución que verifique la aplicación de las tablas salariales recogidas en el convenio.

**SALVEDADES:**

**OPINIÓN (favorable, con salvedades, desfavorable o denegada) .....**  
No se detectan ni manifiestan, en xxxxxxxxxxxxxx, actitudes y conductas sexistas, discriminatorias ni de acoso. Estamos elaborando un Procedimiento para la Prevención del Acoso sexual en el trabajo.  
No se ha observado, ni se ha manifestado, utilización de lenguaje sexista.

## **H.- CONDICIONES LABORALES.**

Se pretende valorar:

- Que no hay discriminación por razón de sexo en el tipo de contrato y la jornada del personal.
- Que no hay discriminación en la asignación de horarios y que los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo sobre ningún colectivo de la organización.
- Que no hay discriminación en las bajas y en los despidos.

## **SALVEDADES:**

### **OPINIÓN (favorable, con salvedades, desfavorable o denegada) .....**

Ninguno de los datos recabados, ninguna de las informaciones recibidas y ninguna de las evidencias observadas y analizadas, pone de manifiesto la existencia de irregularidades en xxxxxxxxxxxxxxxx a estos efectos.

Recomendamos la actuación decidida y eficaz – con carácter público y ejemplarizante- para la supresión radical de estas actuaciones tan pronto como se tenga conocimiento y prueba fehaciente de ellas.

**I.- CONDICIONES FÍSICAS Y ENTORNO DE TRABAJO**

Se pretende valorar:

- Si la asignación de recursos y espacio es equitativa y que no existe discriminación en el reparto.
- Cómo el diseño del puesto de trabajo, de los espacios compartidos o comunes tiene en cuenta las características de las mujeres y de los hombres (lavabos, vestuarios, duchas).

**SALVEDADES:**

**OPINIÓN (favorable, con salvedades, desfavorable o denegada) .....**

Ninguna cuestión a contemplar a estos efectos en la organización que dispone de instalaciones más que satisfactorias para el desarrollo del trabajo.

**J.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.**

Se pretende valorar:

- Si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías, y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar.

**SALVEDADES:**

**OPINIÓN (favorable, con salvedades, desfavorable o denegada) .....**

En los últimos años se han ido adoptando medidas encaminadas a propiciar una mayor posibilidad de conciliación por parte de las personas que forma, medidas enfocadas sobre todo a flexibilidad laboral.

**K.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Se pretende valorar:

- Si se cumplen con criterios objetivos las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Si hombres y mujeres cumplen con los criterios establecidos según el puesto de trabajo, sexo, etc.

**SALVEDADES:**

**OPINIÓN (favorable, con salvedades, desfavorable o denegada) .....**

Se cumplen los criterios objetivos de condiciones de seguridad y salud en todas las áreas de la empresa.

El presente informe final ha sido elaborado por D. ...., auditor de  
..... EMPRESA AUDITORA., con despacho profesional en  
....., inscrito en el Registro de auditores sociolabora-  
les  
del Centro Europeo de Auditores socio-Laborales, CEAL, con el número ....., en su condición de auditor-jefe  
del siguiente equipo de auditores:

D. ....,  
D. ....

En ....., a ..... de ..... de dos mil .....

(firma del auditor-jefe)

.....

# ANEXO 1

## CENTROS DE TRABAJO AUDITADOS

DIRECCIÓN	ACTIVIDAD PRINCIPAL
<b>Sede Central</b> <b>Tel.:</b> <b>Fax:</b> <b>E-mail:</b> <b>CIF:</b>	
<b>1.</b> <b>Tel.:</b> <b>Fax:</b> <b>E-mail:</b> <b>CIF:</b>	
<b>2.</b> <b>Tel.:</b> <b>Fax:</b> <b>E-mail:</b> <b>CIF:</b>	
<b>3.</b> <b>Tel.:</b> <b>Fax:</b> <b>E-mail:</b> <b>CIF:</b>	
<b>4.</b> <b>Tel.:</b> <b>Fax:</b> <b>E-mail:</b> <b>CIF:</b>	
<b>5.</b> <b>Tel.:</b> <b>Fax:</b> <b>E-mail:</b> <b>CIF:</b>	











**Centro Europeo**  
de Auditores Socio-Laborales

**Edificio Torre Europa**

Paseo de la Castellana, 95 Planta 15 A - 28046 Madrid

Tel.: 91 418 69 14 - Fax: 91 418 69 99

ceal@auditoreslaborales.com - [www.auditoreslaborales.com](http://www.auditoreslaborales.com)