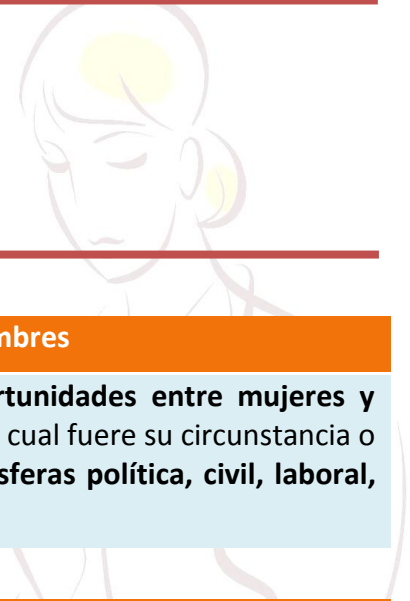


LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

1. ¿QUÉ ES LA LEY PARA LA IGUALDAD?
2. ¿QUÉ OBLIGACIONES TIENEN LAS EMPRESAS?
3. ¿CÓMO EJECUTAR LA LEY DE IGUALDAD?
4. ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE APLICAR LA LEY?
5. ¿QUÉ ACCIONES POSITIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD PUEDE ADOPTAR UNA EMPRESA?



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

Tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación por sexo, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

2 Obligaciones para las empresas

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral mediante la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

3 ¿Cómo ejecutarla?

A través de la elaboración de un Plan de Igualdad cuando:

- Las empresas tienen más de 250 trabajadores/as,
- O cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para el resto de las empresas.

El plan de igualdad es el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

4 Beneficios para la empresa

Mejorar el ambiente de trabajo y de las relaciones laborales

Optimizar los recursos humanos de la empresa.

Mejorar la imagen, reputación y prestigio de la empresa.

Cumplir con la legislación vigente.

Obtener una mayor valoración por las administraciones públicas a la hora de solicitar subvenciones.

5 Acciones positivas en materia de igualdad que puede aplicar una empresa

Ámbito de actuación	Medidas correctivas
En el acceso al empleo y la contratación	<i>Evitar discriminaciones en la selección.</i> <i>Potenciar una cultura de igualdad de oportunidades</i> <i>Comunicación sobre las políticas de igualdad entre los trabajadores/as.</i>
Clasificación profesional, promoción y formación	<i>Fomentar la igualdad en la clasificación profesional.</i> <i>Fomentar la igualdad en la promoción profesional.</i> <i>Fomentar la igualdad en la formación</i>
En la retribución	<i>Potenciar la igualdad salarial en la empresa</i>
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<i>Potenciar la flexibilidad del tiempo (adaptación de la jornada laboral)</i> <i>Potenciar la flexibilidad del espacio (Trabajo semipresencial o teletrabajo).</i>
Acoso sexual y discriminación	<i>A través de la prevención.</i> <i>Desde la actuación reactiva (protocolo de actuación, adopción de medidas disciplinarias oportunas, etc.)</i>

Apoyo desde la Administración

El Gobierno establecerá medidas de fomento para apoyar la implantación voluntaria de planes de igualdad	Beneficiarse de una subvención para su implantación. <i>Orden IGD/1210/2010, de 29 de abril, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2010.</i> <i>* Fecha final de presentación de solicitudes: 11/06/2010</i> Más información: www.migualdad.es
Las empresas que ejecuten medidas de igualdad podrán obtener un distintivo en "Igualdad en la Empresa"	<i>Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2010, y se establecen sus bases reguladoras. (BOE de 9/4/2010)</i> <i>*Fecha final de presentación de solicitudes: 10/06/2010</i> Más información: www.migualdad.es

FEMEPA

C/ León y Castillo 89 – 4ª Planta. 35004 – Las Palmas de Gran Canaria
Telf.: 928 296 161 – Fax: 928 234 567
www.femepa.es - femepa@femepa.es