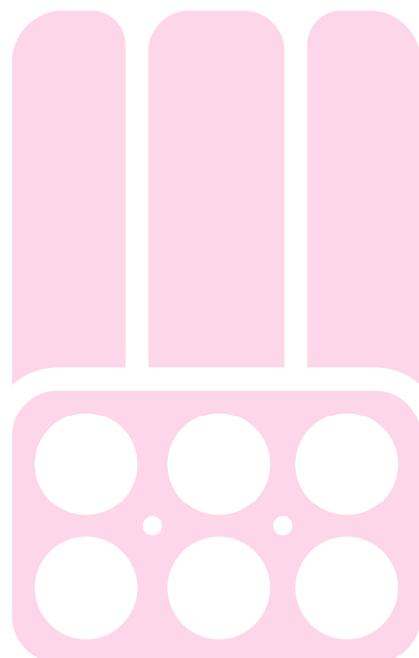


PLAN DE IGUALDAD
VALDOCCO
CENTRO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

VALDOCCO



C/ Gladiolo s/n – 21005 HUELVA
[T] 959 54 50 13
[F] 959 15 31 64



VALDOCCO

Plan de Igualdad Centro de Inserción Sociolaboral

Valdocco.

Centro de Inserción Sociolaboral Valdocco

Comisión para la Igualdad

Abril- 2010

Índice

INTRODUCCIÓN:	4
CENTRO DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL VALDOCCO:	6
PRINCIPIOS BÁSICOS	9
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN:	10
ÁMBITOS TEMPORAL:	10
PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN:	10
ACTUACIONES:	11
CONSOLIDACIÓN DE GRUPO DE TRABAJO COMISIÓN PARA LA IGUALDAD.....	11
PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL, ROTACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA	12
PROCESOS DE FORMACIÓN.....	18
RETRIBUCIÓN ECONÓMICA.....	20
ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR, PROFESIONAL Y LABORAL.....	20
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	31
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	32
PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO	35
TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO, RESULTADO Y BUENAS PRÁCTICAS.	37
EVALUACIÓN	38
GLOSARIO DE TÉRMINOS	39
MARCO NORMATIVO	43

INTRODUCCIÓN:

El presente Plan de Igualdad es fruto de la reflexión y negociación conjunta, entre la Entidad y las/os representantes de la plantilla de trabajadoras y trabajadores mediante la Comisión de Igualdad, grupo de trabajo creado como herramienta gestora, en el marco de diseño, implantación y evaluación de dicho plan.

Es fruto del compromiso adquirido por parte de la Entidad con sus trabajadoras y trabajadores y nace con el objetivo de consolidar los principios de igualdad de trato y oportunidades que sustentan nuestra cultura empresarial, objeto de nuestra metodología de trabajo en la intervención social, garantizando la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la gestión de personal y de recursos humanos, mediante la eliminación de toda forma de discriminación directa e indirecta y el fomento y promoción de medidas que impulsen la igualdad real y efectiva.

El ámbito de actuación de este documento engloba a todas las trabajadoras y trabajadores pertenecientes al Centro de Inserción Socio-laboral Valdocco integrado por las entidades Asociación Tierra Nueva y Fundación Valdocco, y pretende ser impulsor y un referente, para todas aquellas entidades, administraciones, empresas, colaboradores/as, socios/as,... promotores/as, subvencionadores/as, participantes o clientes/as, de las acciones que se desarrollan en nuestro Centro.

Las medidas y acciones que aquí se recogen, son fruto del análisis y reflexión de la gestión propia de la entidad en materia de gestión de recursos humanos, analizada mediante un **diagnóstico previo** llevado a cabo



C/ Gladiolo s/n – 21005 HUELVA
[T] 959 54 50 13
[F] 959 15 31 64

durante el mes de febrero de 2010, y que ha sido el punto de partida de este documento. Todas las medidas y acciones se sustentan en el marco legal y normativo vigente, y están sujetas a modificaciones inmediatas y automáticas fruto de mejoras y reformas de normativas legales en el ámbito laboral a favor de las trabajadoras y trabajadores, la detención de nuevas necesidades, y/o a la compensación del desequilibrio sobre el que se estuviera interviniendo y que a valoración de la Comisión para la Igualdad hubiese expirado.

CENTRO DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL VALDOCCO:

El Centro de Inserción Sociolaboral Valdocco, lleva trabajando en una acción solidaria desde Itinerarios de Inserción Sociolaboral hace más de 25 años.

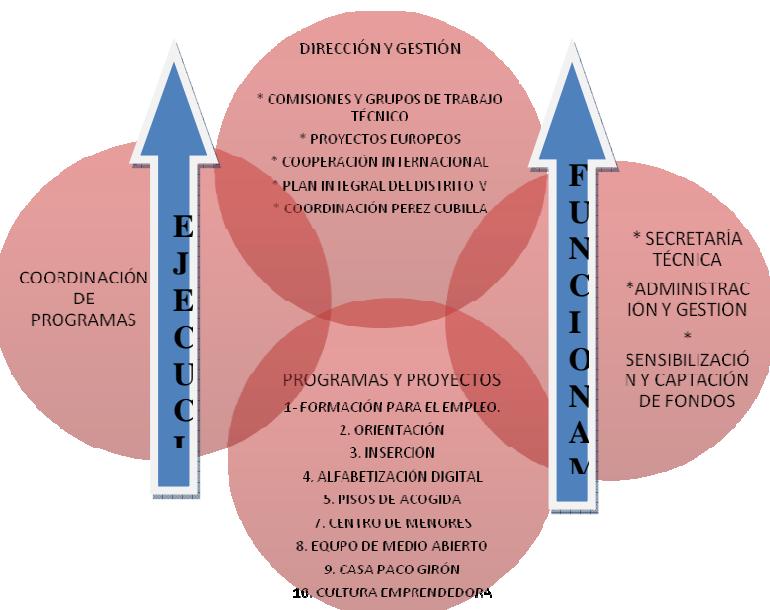
Hemos promovido y participado en la constitución de diversas entidades sociales relacionadas con su quehacer: Fundación Valdocco, Asociación Tierra Nueva, Eida, Federación SURGE, Red Andalucía Orienta, Red Andaluza de Lucha Contra la Pobreza y Exclusión Social, Red Europea de Inteligencia Territorial, Junta Municipal Distrito V Huelva, Plataforma Parque Moret, Red de Artesanos, Federación Onubense de Asociaciones de Prevención de Drogodependencias “Alternativas”, Plataforma Onubense de Voluntariado y Asociación de Fundaciones Andaluzas.

Las áreas de Intervención del Centro de Inserción Sociolaboral “Valdocco” podrían englobarse como sigue:

Dirección, Centro, Inserción Social: Facilitar la inserción Social desde la adquisición de conductas que favorezcan la autonomía, desarrollo personal y social. Está formado por 4 Pisos de Jóvenes, 3 Piso de Protección de Menores y 1 Centro de Acogida Inmediata., **Mediación para el empleo:** Facilitar la inserción socio-laboral de las/os desempleadas/os de la zona de actuación. Apoyar la creación y consolidación de Proyectos de Autoempleo y de Empresas de Inserción Sociolaboral. Se trabaja: Itinerarios de Inserción Socio-laboral, Información, Orientación, Formación Pre-laboral, Formación Profesional, Promoción de Autoempleo, Microcréditos, Mediación e Intermediación Laboral, Cooperación Empresarial, Empresas de Inserción

Social, Centro Especial de Empleo, Club de Empleo, Alfabetización Digital, Rincón del Emprendedor, Políticas Activas de Empleo, **Administración y Gestión:** formado por Administración, Secretaría, Recursos Humanos, Recursos materiales, Recursos Financieros, Gestión de Subvenciones, Gestión de Fondos, **Promoción y Desarrollo:** se encarga de la creación de la Casa Paco Girón, así como de la Promoción de nuevos Proyectos, de Empresas de Inserción, Campañas, Comunicación Social, Sensibilización, Cooperación, Gestión de Calidad, **Medio Abierto:** Equipo de seguimiento provincial de medidas judiciales alternativas a la privacidad de libertad, **Taller Escuela:** Ofrece alternativas y respuestas integrales y adaptadas a las necesidades de las/os jóvenes con especiales dificultades de inserción socio-laboral mediante una gran variedad de Cursos de Formación: Formación Ocupacional, Iniciación Profesional, Desarrollo Cultural y Educativo, Intervención Familiar, Intervención Comunitaria, Educación de Adultas/os, Ocio y Tiempo Libre, Hábitos saludables, Absentismo Escolar, Prácticas en Empresas, Alfabetización Digital.

En cuanto a la estructura y organización de la Entidad, se engloba en el siguiente organigrama:



Hemos sido distinguido con la **Medalla de Oro de Andalucía a la Solidaridad** (2000) que otorga nuestra Comunidad Autónoma, **Medalla de Huelva a la Solidaridad** (2000) del Ayuntamiento Onubense, **Medalla de Oro de la Provincia de Huelva a la Solidaridad** (2005) de la **Diputación Provincial, Onubense del Año “Categoría Solidaridad”** (2005), por votación popular del Diario Huelva Información, Medalla de la Universidad de Huelva (2006), **Premio Andalucía Concilia en la Modalidad Buenas Prácticas en Conciliación** categoría Entidad empleadora de 51 hasta 249 trabajadores/as, (2009). Otorgado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

PRINCIPIOS BÁSICOS

El presente Plan de Igualdad del Centro de Inserción Socio-laboral Valdocco, se sustenta en los siguientes principios:

- Garantizar la promoción y aplicación de los principios de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión empresarial mediante una política de gestión de personal igualitaria, desarrollando medidas específicas para la eliminación de desigualdades en el ámbito laboral dentro de la entidad e impulsando medidas que favorezcan la dedicación y desarrollo pleno de la persona en el ámbito profesional, laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Centro.
- Favorecer la plena implicación, motivación y participación en el empleo a las trabajadoras y trabajadores, mediante medidas encaminadas a facilitar la organización, planificación, participación, salubridad, crecimiento personal y bienestar dentro de las esferas, personal, familiar, profesional y laboral
- Ser una entidad referente y transmisora de conocimiento y buenas prácticas para nuestro entorno y para otras entidades/empresas comprometida con la igualdad de oportunidades en su gestión empresarial.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN:

De acuerdo con los resultados analizados y las necesidades detectadas mediante el diagnóstico previo, se establecen los siguientes ámbitos de intervención:

- Consolidación de Comisión para la Igualdad.
- Gestión de recursos humanos.
- Procesos de Selección, Promoción y Rotación de Personal.
- Procesos de formación interna y apoyo de la formación externa.
- Retribución económica
- Organización del tiempo de trabajo y medidas de conciliación
- Comunicación y Sensibilización
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de género.
- Transferencia de conocimientos, resultados y buenas prácticas.

ÁMBITOS TEMPORAL:

El presente Plan entrará en vigor el 1 de abril del 2010, y se mantendrá mientras sea necesaria la intervención, se modifique o se reemplace por otro.

PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN:

El presente Plan y los datos que los motivan, obtenidos mediante el diagnóstico previo, serán de acceso público a todos y todas las trabajadoras

del Centro de Inserción sociolaboral Valdocco, a través de los mecanismos expuesto en este documento.

ACTUACIONES:

CONSOLIDACIÓN DE GRUPO DE TRABAJO COMISIÓN PARA LA IGUALDAD.

En mayo de 2009, se constituyó un equipo de trabajo multidisciplinar encargado del diseño, desarrollo, implantación y evaluación del diagnóstico y Plan de Igualdad. Este grupo de trabajo, formado por 6 personas representantes de la plantilla de trabajadoras y trabajadores (pertenecientes a las distintas unidades de trabajo), una representante de la Entidad y una asesora en género, será el responsable de velar por la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del desarrollo e implantación de las medidas desarrolladas dentro del marco de este plan de trabajo, verificando los avances conseguidos, rediseñando medidas correctoras y promotoras de la igualdad efectiva y transfiriendo los conocimientos, resultados y procedimientos seguidos.

La Comisión para la Igualdad asumirá, la labor de promoción de las acciones en materias de género que la entidad lleva a cabo como parte de su intervención social con los distintos colectivos. Mediante actuaciones específicas y/o transversales, potenciando la sensibilización y colaboración de toda la plantilla de trabajadoras/es en el diseño y participación de las acciones que se desarrolle. Propiciará la utilización del lenguaje no discriminatorio y la introducción de la perspectiva de género en la metodología de trabajo integral y adaptada a las necesidades de cada

persona, que la entidad desarrolla mediante itinerarios de inserción psico-socio-laboral.

La Comisión para la Igualdad, se reunirá con una periodicidad mínima bimensual, y/o a petición justificada de cualquiera de las/los miembros, quedando constituidas cuando la falta de asistencia no supere a tres personas, independientemente de la calidad de su representación.

Las decisiones serán adoptadas mediante el acuerdo conjunto entre la entidad y la representación de la plantilla, siempre y cuando la decisión de esta última supere dos tercios del total de participantes. La asesora técnica en género tendrá voz pero no voto en las decisiones que se consideren de especial relevancia.

PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL, ROTACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA

A.1 Proceso de reclutamiento y selección de personal

Los procesos tanto de selección, rotación, como de promoción y desarrollo profesional continuarán basándose únicamente en la capacitación, potencial y rendimiento personal, y mantendrán como punto de referencia a la hora de determinar los requisitos valorados, los requerimientos del puesto de trabajo y los solicitados por las entidades/administraciones subvencionadora de cada proyecto.

Objetivos.

- Garantizar la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación (directa o indirecta) en los procesos de selección de personal, promoviendo acciones que garanticen la selección por capacitación, y nos conduzcan al reclutamiento de las personas más preparadas y capacitadas para el desempeño del puesto de trabajo.
- Fomentar la formación en género, en los perfiles profesionales que sustentan nuestros puestos de trabajo, mediante la valoración de esta formación como requisito de acceso a nuestro centro de trabajo.

Medidas.

- Los criterios para la definición de las categorías y nivel de responsabilidad y toma de decisión se acomodarán a reglas comunes para las trabajadoras y trabajadores de uno y otro sexo,
- Se formará y sensibilizará a las personas integrantes de los procesos de captación, elección y contratación, en procesos de selección por competencias sustentados en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación,
- Los procesos de selección se basarán en principios de competencias ajustados a cada puesto de trabajo, potenciando la cualificación, competencias, conocimientos, experiencias, actitudes y aptitudes, y evitando aspectos de contenido personal y/o pertenencia a un sexo, si no existe una causa motivada.

- Para la difusión de vacantes de empleo, se utilizarán canales de comunicación e información accesible y libres de barreras: (arquitectónicas, tecnológicas, aislamiento,...), potenciando aquellos canales que propicien la participación de las mujeres en los procesos de selección: servicios de orientación laboral y promoción de empleo, asociaciones, servicios de empleos específicos de mujeres, centro de información a la mujer, ...
- En las convocatorias de ofertas de empleo, se incluirá información de interés relativa al empleo: jornada laboral, retribución, horarios, tipo de contrato, duración, estabilidad, posibilidades de promoción,..., así como, se visibilizará información relativa a las medidas existentes en la entidad en materia de Conciliación Familiar y Laboral.
- En todas las fases del proceso de selección, se utilizará un lenguaje no sexista, potenciando especialmente el femenino, y evitando términos que pudieran suponer una limitación en relación al género, en aquellos puestos de trabajos especialmente masculinizados.
- En igualdad de condiciones de capacitación y adecuación al puesto de trabajo, se utilizará la discriminación positiva a favor de las mujeres, como medida para cubrir puestos de trabajo con baja representatividad femenina.
- Se establecerán revisiones periódicas para valorar el equilibrio en relación al sexo en los puestos de trabajo, adoptando medidas de acción positiva para corregir posibles desigualdades que persistan en el tiempo.

- Se fomentarán espacios de aprendizaje y adquisición de experiencias prelaborales en puestos de trabajo (becas, prácticas en empresas, cursos de empleabilidad, contratos de formación, talleres de empleo,...) a mujeres, especialmente en ocupaciones con baja representatividad femenina.
- En la medida en que la subvención que sustenta al proyecto del puesto de trabajo lo permita, se haría uso de los incentivos para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las trabajadores y trabajadoras:¹ -Incentivos a la contratación para sustituir a las personas trabajadoras en los supuestos de riesgo durante el embarazo y periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores, -Incentivos a la contratación, en régimen de interinidad, para sustituir a las personas trabajadoras que se encuentren acogidas a una excedencia o reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos/as y/o de personas dependientes a su cargo, -Incentivos a la ampliación a jornada completa de contratos de régimen de interinidad a tiempo parcial, para cubrir el puesto de una persona en excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos/as o personas dependientes a su cargo, -Incentivos a la primeras contrataciones de carácter indefinido o transformaciones de contratos de duración determinada en indefinido.
- Se establecerá la formación en género como un requisito valorado en los procesos de selección de personal, visibilizando la importancia de este

¹ Orden de 24 de febrero de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras de ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

conocimiento para acceder a nuestra Centro, mediante la incorporación de este requisito en todas las convocatorias de ofertas de empleo internas y externas.

A.2 Procesos de rotación y promoción interna

Objetivos

- Acercar la información relacionada con la rotación y promoción de puestos de trabajo a las trabajadoras y trabajadores del centro que pudiesen estar interesadas/os en participar en el proceso.
- Potenciar la rotación de los puestos de trabajo, como medida para equilibrar la baja representatividad de un sexo sobre el otro en los distintos puestos de trabajo, unidades de trabajo, niveles de responsabilidad y toma de decisión y/o mejorar de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.
- Potenciar la rotación de puestos de trabajo, como medida de conciliación personal y familiar para las personas con especial y justificada dificultad de avenencia del ámbito familiar y laboral.

Medidas.

- Para la información y comunicación de ofertas de empleo internas, se utilizarán canales de información accesibles a toda la plantilla de trabajadoras/es: email, intranet y/o tablones de anuncios principalmente, informando sobre las condiciones laborales de las mismas: retribución, tipo de contrato, jornada laboral, duración, estabilidad,...

- En igualdad de capacitación, idoneidad y mérito, se establecerá la discriminación positiva como variable de adjudicación a favor de personas: víctimas de violencia de género, con contratos en jornada reducida, contratos con poca estabilidad, con especiales, motivadas y acreditadas dificultades de conciliación familiar y laboral, pertenecientes al sexo subrepresentado en puestos con roles de género muy definido, así como otros criterios que la Comisión para la Igualdad valore como pertinente.
- Con objeto de evitar que la promoción sea fruto de mayores dificultades para la conciliación con la vida personal y familiar, se establecerán topes de horarios de obligado cumplimiento para el desempeño de las responsabilidades en relación con puestos de trabajo de mayor nivel de toma de decisión, evitando reuniones fuera del horario laboral.
- Se establecerán mecanismos adecuados que garanticen la Igualdad de Oportunidades en el acceso a puesto de responsabilidad en la toma de decisión, ofreciendo criterios claros, objetivos, justos, de equidad y proporcionalidad, basados en principios de méritos, capacidad y adecuación al puesto de trabajo. En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del/de la trabajador/a, así como las facultades organizativas de la Entidad, acomodándose a reglas comunes para las/os trabajadoras/es de uno y otro sexo.
- En la promoción a cargos pertenecientes a la jefatura intermedia, se establecerá la discriminación positiva a favor del sexo menos representado como medida de adjudicación de plazas.

- La Comisión de igualdad revisará anualmente las posibles desviaciones en la composición por sexo en nivel y categoría profesional, proponiendo medidas más decisivas si persistieran perentoriamente algún desequilibrio.

PROCESOS DE FORMACIÓN.

Mediante la formación de las trabajadoras y trabajadores, se pretende mejorar la recualificación y puesta al día de sus competencias profesionales, logrando una mayor adecuación al puesto de trabajo, que a su vez les permitan el mantenimiento del empleo, así como, la rotación y/o promoción a otros puestos de trabajo.

Las acciones formativas continuarán realizándose bajo el principio de igualdad y no discriminación, haciendo accesible la formación a todas/os las/os profesionales que lo necesiten para el desempeño de su trabajo, y/o contribuya a sus posibilidades de rotación y/o promoción.

Objetivos

- Garantizar la participación en la formación interna de las trabajadoras y trabajadores, en igualdad de condiciones, promoviendo el desarrollo profesional y vocacional de cada persona, potenciando el reciclaje y la adaptación a los requisitos del puesto de trabajo que ocupa, y a la posibilidad de rotación y/o promoción dentro de la Entidad,
- Desarrollar acciones formativas acordes con las necesidades de las/os

trabajadoras/es, para la acomodación y adaptación a los distintos puestos de trabajo, fomentando su profesionalidad, y adaptabilidad a su puesto de trabajo,

- Facilitar la formación de las trabajadoras y trabajadores en procesos desarrollados fuera del Centro y adecuados al puesto de trabajo que desempeña dentro de la Entidad.

Medidas

- Se realizará una revisión de los protocolos de formación, con el objeto de incorporar las mejores prácticas de cada unidad de trabajo en el resto de los equipos.
- En los procesos de valoración de necesidades formativas, se tendrán en cuenta a aquellas personas con contratos interrumpidos por inactividad del proyecto por el que están contratadas/os, excedencias por motivos familiares, incapacidad/baja temporal, bajas maternales y/o por riesgos durante el embarazo.
- Atendiendo a las necesidades que se detecten en cada unidad de trabajo, se realizarán cursos de capacitación profesional dirigido a las personas con puestos de trabajo acorde con la formación que se desarrolle, en todo caso, se realizaran curso de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido a toda la plantilla de trabajadoras/es.
- Para la difusión de la información relativa a la formación, se utilizarán canales de información que lleguen a todas las personas interesadas

pertenecientes a la plantilla (email, bandejas de entrada, tablones de anuncios, intranet, comunicación directa,...)

- Se continuará facilitando a las trabajadoras y trabajadores la participación a cursos y jornadas que se valoren de interés para el desarrollo del puesto de trabajo y que se organicen fuera del centro de trabajo, en los términos en los que se han estado realizando.
- Las personas que cursen estudios regulares para la obtención de un título académico, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como la preferencia a elegir turno de trabajo. Así mismo, si la persona interesada lo solicitara, se adoptarían las medidas pertinentes para poder adaptar su periodo vacacional para la preparación de los exámenes académicos.

RETRIBUCIÓN ECONÓMICA.

La retribución económica de cada trabajador/a seguirá estando dependiente de las pautas marcadas por la entidad subvencionadora del proyecto por el que esté contratada/o, sin atender a ninguna forma de discriminación directa o indirecta por razón de género.

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR, PROFESIONAL Y LABORAL.

Objetivos

- Aumentar la productividad y el rendimiento de la plantilla de trabajadoras y trabajadores mediante el impulso de actividades de encuentro,

crecimiento personal, deportivas, ocio, tiempo libre, control de stress,..., que combatan los efectos nocivos de la doble presencia y ausencia en el ámbito profesional, familiar y doméstico.

- Facilitar a las trabajadoras y trabajadores la participación e implicación en la vida profesional, mediante medidas que les faciliten la doble presencia en el ámbito profesional y familiar (conciliación familiar-laboral)
- Difundir y publicitar entre las trabajadoras y trabajadores los derechos que hombres y mujeres tiene en materias de conciliación laboral y las mejoras y medidas específicas en este ámbito, que el centro pone a disposición de la plantilla.

Concepto de conciliación personal, familiar, profesional y laboral.

Entendemos por conciliación las medidas encaminadas a facilitar la organización, planificación, participación, crecimiento personal y bienestar dentro de las esferas personal, familiar, profesional y laboral.

Personal

Potenciando actividades saludables de ocio y tiempo libre, previniendo y combatiendo los efectos negativos de la doble presencia y ausencia y facilitando a las personas trabajadoras de la entidad su desarrollo y crecimiento personal, vocacional y profesional.

Familiar

Potenciando la atención y disfrute de la familia a las personas

trabajadoras de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad en la esfera privada en los hombres y el reciclaje y la plena participación dentro de la entidad a mujeres y hombres.

Por otro lado, pretendiendo facilitar la libre elección de las personas a tener descendencia en el momento que lo deseen.

Laboral

Eliminando cualquier forma de discriminación y facilitando a mujeres y hombres la participación plena y en igualdad de oportunidades, en las acciones que se desarrolle en la entidad, así como en la toma de decisiones.

*A través de estas medidas, se pretende alcanzar el denominado “**Salario emocional**”, logrado a través del equilibrio entre la retribución económica, la motivación, el bienestar personal y la calidad de Vida.*

Horario de apertura del Centro y organización de la Jornada laboral.

A.1- En general, el horario de apertura del centro es de 8:00 horas hasta 21:00 horas ininterrumpidamente de lunes a viernes y sábados de 9:00 a 14:00 horas. El resto del día el centro permanece atendido por la persona responsable de la actividad de vigilancia de la entidad.

Las actividades de los Centros de Menores y Pisos de Acogida se mantienen abiertas durante las 24 horas del día durante todo el año.

A.2- Con excepción de Centros de Menores y Pisos de Acogida se establecen los siguientes horarios de apertura del Centro en las fechas que a continuación se especifican:

<ul style="list-style-type: none"> - Del 01 al 31 de julio 	<ul style="list-style-type: none"> lunes, miércoles y viernes de 8:00 a 15:00 martes y jueves de 8:00 a 15:00 y de 16:00 a 20:00
<ul style="list-style-type: none"> - Del 01 de agosto al 15 de septiembre de 8:00 a 15:00 	
<ul style="list-style-type: none"> - Las dos semanas que incluyen el 24 y 31 de diciembre de 8:00 a 15:00 	
<ul style="list-style-type: none"> - Semana Santa; Lunes, Martes y Miércoles Santo de 8:00 a 15:00 	<ul style="list-style-type: none"> Jueves y Viernes Santo, descanso

Estas fechas son aproximadas y en función al calendario anual

Jornada laborales

- La jornada laboral de las trabajadoras y trabajadores contratados a tiempo completo (40 horas semanales) en jornada partida, será de 37,5 horas efectivas.

Según el puesto de trabajo se establecen las siguientes organizaciones de las jornadas laborales:

- Régimen de turnos,
- Jornada partida distribuidas en 5 mañanas y 3 tardes,
- Jornada partida distribuida en 3 tardes, 5 mañanas y sábados puntuales según las actividades programadas.
- Jornada continua e interrumpida,
- Otras jornadas (adecuadas a las características del puesto de

trabajo y/o ajustadas a las necesidades motivadas y justificadas de conciliación laboral y familiar por parte de las trabajadoras y trabajadores)

- Según las necesidades de cobertura de acciones y/o programas, se podrán establecer otras formas de organización del tiempo.

Medidas de conciliación personal, familiar, profesional y laboral.

El punto de partida para la implantación de medidas de conciliación es el respeto y/o mejora de las establecidas por ley a través de las distintas normativas vigentes, por lo tanto, las aquí especificadas están sujetas a modificaciones inmediatas y automáticas por imperante normativo.

Flexibilidad horaria.

De acuerdo con el régimen de jornada laboral a la que esté acogida/o la trabajadora o trabajador en relación al puesto de trabajo, los horarios de cada persona se determinaran en acuerdo entre la entidad y el/la trabajador/a, atendiendo a las necesidades personales y familiares de cada persona, a los equipos de trabajo y requerimientos del servicio y/o entidad.

En caso de discordancia entre compañeros/as se primará los intereses personales derivados de posibles incompatibilidades de la jornada laboral con acciones formativas y atención a personas dependientes.

Se establecerán al menos una revisión anual di dicha organización de la jornada y reajuste a los interese personales de las trabajadoras y

trabajadores, del servicio y la entidad.

Cuando alguna persona presente especiales, motivadas y justificadas dificultades para conciliar su vida familiar y laboral, la entidad valorará el caso concreto, posibilitando ajustes de sus condiciones laborales a sus necesidades concretas.

Entendiendo que, la reducción de jornada no es la opción laboral más ventajosa para las personas, se ofrecerán alternativas a éstas a aquellas personas con especiales, motivadas y justificadas dificultades de conciliación familiar y laboral.

Permisos Retribuidos

La trabajadora o trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días en caso de matrimonio,
- Dos días por nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes/as hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de su jornada en 45 minutos o acumularla con resultado de la reducción de una tarde 2,5 horas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Además la entidad ofrece a sus trabajadores y trabajadoras de manera adicional y como parte de su política de gestión de personal 6 días de descanso adicionales al año:

- Cuatro días laborales ininterrumpidos acumulables a las fiestas navideñas (noche buena o año nuevo). Serán objeto de este beneficio, las trabajadoras y trabajadores con contratos o continuidad en la entidad superior a 1 año.
- Un puente al año adicional a los establecidos por el calendario laboral.

- Un día laboral el “Lunes del Rocío”, durante la fiesta local de la “Romería del Rocío”, de Huelva.

Flexibilidad en el disfrute de vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales o 22 laborales por año de trabajo. Siempre que el servicio lo permita, el periodo de vacaciones podrá dividirse en dos fracciones o reserva de algunos días para la libre disposición durante el resto del año.

Se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones anuales al finalizar el periodo de suspensión del contrato por maternidad, aunque haya finalizado el año natural a que corresponda.

Independientemente del periodo vacacional, la entidad ofrece a las trabajadoras y trabajadores con contrato laboral o vinculación en la entidad superior a 1 año, un descanso de duración 4 días laborables ininterrumpidos y acumulables a las fiestas navideñas (noche buena o año nuevo). A toda la plantilla un puente adicional al año y un día de descanso coincidente con la fiesta Local de la Romería del Rocío.

Permisos por maternidad/paternidad

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.

Los trabajadores varones, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo/a. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48 del estatuto de los/as trabajadores/as.

La suspensión del contrato a que se refiere, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial con un mínimo del 50 por ciento.

Servicio de Apoyo a la Familia (SAF)

El Centro de Inserción Socio-laboral Valdocco, dispone de un Servicio de atención socio educativo para menores con horario de apertura inverso al calendario y horario escolar.

Los hijos e hijas de las personas trabajadoras del Centro de Inserción Sociolaboral Valdocco, previa inscripción, podrán hacer uso de este servicio en los horarios coincidentes con la jornada laboral y/o procesos formativos.

Aula CAPI (Centro de Acceso Público a Internet)

El Centro de Inserción Socio-laboral Valdocco, dispone de un aula de acceso público a Internet, desde donde se organizan cursos de informática y alfabetización digital. El acceso a este centro es gratuito y desarrolla parte de su actividad en horario y calendario no escolar.

Los hijos e hijas de las personas pertenecientes a la plantilla de trabajadoras/es, previa inscripción, podrán hacer uso de este servicio en los horarios coincidentes con el trabajo y/o procesos formativos.

Actividades lúdicas, deportivas y culturales

El Centro de Inserción socio-laboral Valdocco, organiza constantes actividades lúdicas, deportivas y/o culturales.

Las trabajadoras y trabajadores del centro y/o sus familiares podrán participar en igualdad de condiciones que las personas que pertenecen al ámbito de actuación al que se dirige la acción (especialmente distrito V), de acuerdo con los requisitos de acceso a dichas actividades.

Para potenciar el deporte y el respeto al medio ambiente, Valdocco ha dispuesto de un espacio para guardar las bicicletas de las trabajadoras y trabajadores que deseen llegar al centro de trabajo en este medio de locomoción.

Actividades de crecimiento personal y control de stress.

El Centro de Inserción Sociolaboral Valdocco, continuará organizando actividades dirigidas a las trabajadoras y trabajadores cuyo objeto sea potenciar la autoestima, equilibrio emocional, el descanso y la paz interior de las personas.

Entre estas actividades se seguirá realizando el taller anual de Cuido que viene desarrollándose desde el año 2005.

Nuevas medidas previstas

- Con el objeto de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, la Junta Directiva y/o Dirección y Coordinación de proyectos, realizará una revisión de las medidas existentes en la Entidad en relación con la distribución de jornadas laborales, permisos, excedencias y medidas de conciliación.
- Se elaborará un documento donde se recojan la cultura empresarial en relación a las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.
- Se difundirán las medidas de conciliación existente en la entidad mediante distintos medios: Web, tablones de anuncios, publicación de documento de cultura empresarial, así como se establecerán protocolos de uso...
- Se creará una base de datos con personas y/o empresas que realicen trabajos de mantenimiento, limpieza en el hogar cuidado de menores y personas dependientes para el uso de las trabajadoras y trabajadores que lo requieran.
- Para fomentar hábitos saludables en materia de alimentación y facilitar el descanso y la estancia de las trabajadoras y trabajadores que viven más lejos, así como para el/la que quiera usarlo, en el periodo que transcurre entre jornadas, se dispondrá de un espacio “office” dotado con electrodomésticos, instrumentos y mobiliario que les permitan descansar, poder preparar y comer alimentos elaborados en sus casas.

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivos

- Dar a conocer los resultados del diagnóstico realizado y de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad a todas y todos las personas trabajadoras del Centro de Inserción Sociolaboral Valdocco.
- Potenciar el uso de canales de información accesibles y bideireccionales a toda la plantilla de trabajadoras y trabajadores, que faciliten el flujo de información dentro de la entidad.
- Fomentar el uso del lenguaje e imágenes no sexista entre las personas pertenecientes a la plantilla de trabajadoras/es.

Medidas

- Se informará a toda la plantilla de trabajadores/as sobre los resultados obtenidos mediante el diagnóstico previo, así como los contenidos del Plan de Igualdad. Para ello, se utilizarán canales internos (tablones, mensajes internos, comunicados,...) y canales de dominio público; Web, foros, encuentros empresariales,...
- Se instauraran canales de información bidireccional sobre la integración del principio de la igualdad de oportunidades en la empresa, como buzones de sugerencias, bloc de opinión, tablones informativos,... accesibles a toda la plantilla de trabajadoras y trabajadores, propiciando contenidos acordes con este Plan y con el principio de igualdad de oportunidades.

- Se crearán espacios de información a la plantilla, donde se visibilice información relativa a la gestión de personal, planes de formación, medidas de conciliación, ofertas de empleo,... de interés de los trabajadores y trabajadoras.
- Se creará un espacio en la web de Valdocco, donde se visualice las acciones en relación con la igualdad de oportunidades que realiza la entidad.
- Se organizaran acciones formativas en materia de género para las trabajadoras y trabajadores del centro.
- Se fomentará la introducción de la perspectiva de género en la metodología de trabajo mediante la introducción del impacto de género en las acciones y proyectos que se desarrolle en la entidad.
- Se editará y/o utilizarán publicaciones ya editadas para difundir entre las trabajadoras y trabajadores manuales específicos en utilización del lenguaje no sexista.
- Se solicitará a las entidades emisoras de documentos, que al menos los documentos de carácter público y que son objeto de emisión, nos sean remitido con un lenguaje no discriminatorio, especialmente los relativos a cartelería y dípticos de difusión, convenios de prácticas con las empresas, hoja de información sobre cursos, convocatorias de empleo,...

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la aparición de nuevas estructuras familiares han traído consigo importantes cambios, que

no ha ido acompañado de un proceso de adaptación, y transformación en el ámbito doméstico produciéndose de esta manera la llamada **doble presencia** o doble jornada.

Diversos estudios (Artazcoz, 2002; Krantz, 2001)², han demostrado que la doble presencia da lugar al llamado “malestar de las mujeres”, produciendo una mayor morbilidad y sintomatología de éstas sobre los varones (nerviosismo, fatiga, bajada de atención, irritabilidad, agobio, alteraciones del sueño, ...) así mismo, los efectos negativos del estrés producen un deterioro en el rendimiento y la productividad en la empresa pudiendo inducir en enfermedades, absentismo laboral, aumento de accidentes e incapacidad laboral así como una menor productividad fruto de una disminución de la creatividad, rendimiento, conflictos interpersonales, tensión, baja motivación y otros efectos derivados de la dificultad de disponer de tiempo para la atención y disfrute de la familia, descaso, realización de actividades físicas y/o de ocio, ...

En contraposición de la doble presencia, muchas mujeres que participan en ambas esferas cuando se encuentra en una de ellas, mantiene la sensación de estar desatendiendo la otra, así como la de no estar de manera plena en ninguna de ellas. Este fenómeno conocido como **“doble ausencia”** crea en la persona un sentimiento de culpabilidad que se manifiesta en comportamientos de perfeccionismo, insatisfacción, autoexigencia y baja autoestima.

² Artazcoz, Lucía (2002). *Desigualdades de género en salud: la conciliación de la vida laboral y familiar*. Disponible On line: www.sespas.aragob.es/informe.Html
Krantz Gunilla, Östergren P-O (2001). Double exposure: the combined impact of domestic responsibilities and job strain on common symptoms in employed Swedish women. *Eur J Public Health*

Desde este punto de vista, en el Centro de Inserción Sociolaboral Valdocco, entendemos necesaria dentro de la prevención de riesgos laborales, la adopción de medidas encaminadas a conciliar la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras que palien estos efectos.

Objetivos.

- Propiciar medidas de prevención e intervención de enfermedades laborales y profesionales desde la perspectiva de género,
- Fomentar el deporte, ocio, tiempo libre y crecimiento personal, de las personas trabajadoras, como medida paliativa de los efectos nocivos de la doble presencia y ausencia,
- Facilitar medidas de conciliación familiar, laboral y personal,

Medidas.

- Se asumen las enfermedades provocadas por la doble jornada y ausencia, como enfermedades profesionales, adoptando medidas de intervención dirigidas a la prevención e intervención de éstas, desarrollando actividades de crecimiento personal, ocio, tiempo libre, promoción del deporte,... Algunos de los contenidos que se desarrollan son: control de estrés, y de emociones, talleres de cuido, risoterapia, talleres de motivación y crecimiento personal,...
- La entidad pone a disposición de las personas que lo requieran, el servicio de asistencia psicológica existente en el Centro.

- Se adoptan medidas de conciliación laboral y familiar específicas que faciliten el disfrute y plena participación en las esferas personal, familiar y laboral (véase apartado organización del tiempo y medidas de conciliación).
- La entidad continuará ofreciendo formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- Anualmente se realizará los análisis médicos oportunos a toda la plantilla de trabajadoras y trabajadores.
- Se adoptarán las medidas oportunas de adaptación de espacios, instalaciones, mobiliarios y/o puesto de trabajo a personas con discapacidad y/o embarazadas.

PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO

El Centro de Inserción Sociolaboral Valdocco, rechaza, y condena cualquier forma de atentado contra la dignidad de las personas específicamente, aquellas que supongan situaciones discriminatorias por razón de edad, sexo, etnia, nivel cultura, o creencia religiosa y/o política.

Objetivos

Prevenir e intervenir en situaciones constitutivas de acoso sexual y/o por razón de género, mediante acciones encaminadas a prevenir y evitar

situaciones constitutivas de cualquier forma de acoso, y el establecimiento de medidas que faciliten la denuncia.

Medidas:

- Asumimos el respeto, la responsabilidad y el apoyo con las posibles víctimas, en relación al principio de no tolerancia a conductas, constitutivas de acoso sexual o por razón de género
- La entidad garantizará la confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- La entidad garantiza la intervención adoptando las medidas necesarias, incluidas, las de carácter disciplinario, si fuese necesario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de género resultaran probadas, así como la garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.
- La Entidad pone a libre disposición de las víctimas de acosos sexual y por razón de género, los servicios de asistencia legal y psicológicas existentes en la Entidad.

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO, RESULTADO Y BUENAS PRÁCTICAS.

Objetivos

- Transmitir nuestros conocimientos y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, dar a conocer nuestras experiencias y difundir nuestros resultados más allá de nuestro ámbito de trabajo.
- Ser una entidad referente y transmisora de conocimiento y buenas prácticas para nuestro entorno y para otras entidades/empresas comprometida con la igualdad de oportunidades en su gestión empresarial.

Medidas:

- Se darán a conocer en nuestra Web las acciones en materia de igualdad y conciliación que se desarrolle en la entidad, así como los resultados que se obtengan.
- Se ofrecerá a las empresas, entre otros servicios, información, formación y/o asesoramiento en materia de igualdad de oportunidades, implantación de planes de igualdad y medidas de conciliación.
- En nuestros encuentros empresariales difundiremos las experiencias propias y/o de otras empresas en materia de igualdad de oportunidades, responsabilidad social corporativa, implantación de planes de igualdad entre mujeres y hombres y medidas de conciliación familiar, personal, profesional y laboral.

- En caso de obtener el distintivo de Igualdad en Empresa, éste será incorporado en todos los documentos de difusión que emita nuestra entidad junto con el de Premio de Buenas Prácticas en materia de conciliación otorgado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.
- Se acogerán a personas pertenecientes a cursos de formación ocupacional y de postgrado en materia de igualdad de oportunidades, para realizar prácticas de formación en nuestra Entidad.

EVALUACIÓN

El presente plan y las medidas adoptadas serán revisadas periódicamente en relación con el ámbito sobre el que actúa. Para ello, se establecerán indicadores de género y cuestionarios de satisfacción por parte de la plantilla de trabajadores/as.

La Unidad encargada de dicha evaluación será la Comisión para la igualdad, quien podrá delegar en agentes externos a la entidad, personas pertenecientes a la plantilla o unidades de trabajo internas al centro.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Con el objeto de consensuar los términos empleados en relación a la igualdad y no discriminación se establecen los siguientes términos:

Acciones positiva

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Art 11. L. O. 3/2007³.

Acoso sexual.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. art 7 L.O. 3/2007

Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. art 7 L.O 3/2007

3

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

Discriminación directa.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (árt 6 L.O. 3/2007)

Discriminación indirecta.

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. árt 6 L.O. 3/2007

Discriminación positiva.

En los supuestos de igualdad de capacitación, idoneidad y méritos, primar para la formación, promoción, rotación, contratación o adjudicación de plaza vacante a las personas pertenecientes al sexo menos representado, cuando se traten de puestos de trabajo, pertenecientes a sectores, categorías o niveles profesionales con una baja representación de uno de los sexos.

Discriminación en el acceso al empleo

En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los性os, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico. Artículo 22 bis, Ley 56/2003⁴

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. Art 5. L.O 3/2007

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. art 8. L.O. 3/2007

Evaluación del impacto en función del género

Valoración de las propuestas políticas y/o medidas para analizar si su puesta en práctica afectará a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres⁵.

Igualdad de trato

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones

⁴ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

⁵ Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo

familiares y el estado civil. art 3. L. O 3/2007

Igualdad de oportunidades

Conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos las desviaciones sociales engendradas por la actividad humana.

Mainstreaming/ transversalidad de la perspectiva de género.

Es el proceso de valoración de las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o fase de desarrollo de cualquier acción, proyecto, o política.

MARCO NORMATIVO

NORMATIVA ESTATAL

- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía Violencia de Género
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre Medidas para Incorporar la Valoración del Impacto de Género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras
- 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 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

NORMATIVA AUTONÓMICA

- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía

- Orden de 24 de febrero de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras de ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.