

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Isdefe

	NOMBRE	DIRECCIÓN/ DEPARTAMENTO	FIRMA Y FECHA
ELABORADO	C. CANDA MORENO	DARRHH	
REVISADO	J. M ^a PÉREZ ESTEBAN	DARRHH	
REVISIÓN DE CALIDAD			
APROBADO	F. QUEREDA RUBIO	D. GENERAL	

Este documento es propiedad de Isdefe. No podrá ser empleado para otro fin distinto de aquél para el que ha sido entregado. Tampoco podrá ser copiado ni transmitido en ninguna forma, total o parcialmente, sin autorización escrita del propietario.

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	COMUNICADO SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	1
3.	CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
3.1.	Principios Generales del Plan de igualdad	3
3.2.	Ámbito de Actuación	3
3.3.	Vigencia del Plan	3
3.4.	Objetivos del Plan	3
3.4.1.	Objetivos Generales.....	4
4.	RESUMEN DIAGNÓSTICO	4
4.1.	Resumen Diagnóstico	4
4.2.	Datos Generales del Diagnóstico	5
5.	RESUMEN RESULTADOS ENCUESTA A LA PLANTILLA	6
5.1.	Resultado Diagnóstico: Puntos Fuertes y Áreas de Mejora	6
5.1.1.	Puntos Fuertes en Relación a la Igualdad entre Mujeres y Hombres	6
5.1.2.	Áreas de Mejora en relación a la Igualdad	7
6.	OBJETIVOS Y MEDIDAS	8
6.1.	Objetivos Específicos.....	8
7.	ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	9
7.1.	Área de Actuación: Cultura de Igualdad del Plan de Igualdad.....	9
7.1.1.	Medidas a implantar.....	9
7.2.	Área de Actuación: Comunicación Interna y Externa.....	11
7.2.1.	Medidas a implantar.....	11
7.3.	Área de Actuación: Reclutamiento y Selección de personal.....	12
7.3.1.	Medidas a Implantar.....	13
7.4.	Área de Actuación: Formación y Desarrollo Profesional.....	14
7.4.1.	Medidas a Implantar.....	14
7.5.	Área de Actuación: Clasificación Profesional y Retribución.....	16
7.5.1.	Medidas a Implantar.....	16
7.6.	Área de Actuación: Promoción Profesional	17
7.6.1.	Medidas a Implantar.....	17
7.7.	Área de Actuación: Conciliación Vida Personal-Profesional	18
7.7.1.	Medidas a Implantar.....	18
7.8.	Área de Actuación: Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.....	21
7.8.1.	Medidas a Implantar.....	22
8.	COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	23

8.1.	Funciones de la Comisión de Igualdad.....	23
8.2.	Compromisos y Acciones.....	24
<hr/>		
ANEXO A.	DEFINICIONES	

1. INTRODUCCIÓN

En el año 2007, se aprobó en España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ley que no sólo incorpora al ordenamiento español dos directivas de la Unión Europea en materia de igualdad de trato, sino que supone desde la Administración del Estado asumir el reto del logro de la igualdad real, derecho fundamental reconocido pero no conseguido en el artículo 14 de nuestra Constitución.

La ley establece medidas aplicables en todos los ámbitos y muy especialmente compromete al sector público estatal a dar ejemplo, ser locomotora de cambio para el resto de administraciones autonómicas y locales, y también para el empresariado del sector privado.

ISDEFE como no puede ser de otra manera, ha venido asumiendo este compromiso con la igualdad a lo largo de estos años, compromiso al que quiere dar un nuevo impulso con la aprobación de este nuevo plan que supone la puesta al día de objetivos, medidas y compromiso de la organización tras la fusión.

Los cambios suponen un proceso y tiempo, convertir la igualdad en un eje vertebrador de la planificación estratégica de ISDEFE requiere sin duda del compromiso de la Dirección de la empresa de hacer de la igualdad efectiva de hombres y mujeres una prioridad y un objetivo estratégico, acompañado de los recursos necesarios para llevarlo a cabo, pero también del compromiso y participación de todos los hombres y mujeres que forman parte de ISDEFE, cuya implicación activa resulta imprescindible para el logro de la igualdad real dentro de la organización, sabiendo además que como empresa del sector público lo que se haga en ISDEFE puede ser referencia para otras empresas públicas y privadas, de manera que se logra un efecto multiplicador no solo dentro sino también fuera de la organización.

Los resultados de este trabajo algunos se podrán observar a corto plazo, pero otros aparecerán en el medio y largo plazo. Sin duda es un viaje que tiene una llegada concreta, que es la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, y eso va a requerir de un mapa, una hoja de ruta que nos acompañe en andar bien ese camino y no perder de vista el lugar al que queremos llegar. El plan de igualdad que ahora aprobamos es esa hoja de ruta que nos va a acompañar en los próximos años, sabiendo que requiere de atención, seguimiento, recursos, personas responsables y periódicamente de revisión y actualización de las medidas y objetivos a conseguir.

Con nuestro Plan de Igualdad cambiamos a la vez que la sociedad cambia, incluso podemos adelantarnos un poco, cumpliendo así con nuestra responsabilidad social pero también con el bienestar, humanización, transparencia y eficiencia de nuestra organización.

2. COMUNICADO SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

16 de junio de 2017.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, obliga a las empresas a poner en marcha medidas y planes de igualdad, por considerarlas el principal agente para facilitar la evolución de nuestra sociedad hacia un modelo en que hombres y mujeres tengan igualdad efectiva de oportunidades y donde sea posible hacer compatible la vida personal, profesional y familiar.

Más allá del mero cumplimiento de la Ley, con la por supuesto somos rigurosos, ISDEFE quiere, como empresa y también como agente social comprometido, definir su postura frente a la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y garantizar que, en su modelo de relación con sus empleados y empleadas, se respeten y potencien estos principios, bajo un Plan de Igualdad nuevo, en un también nuevo tiempo de definición, que va más allá del Plan aprobado en la empresa que inició su vigencia en el año 2009.

Queremos continuar avanzando en un camino nuevo, donde la diversidad, con sus dificultades, nos aporta valor, y en el desarrollo de una cultura orientada a resultados y a la alta satisfacción de nuestros clientes. Precisamente por ello, creemos que hay que asegurar que nuestra organización facilita la entrada y permanencia del talento de mujeres y hombres, cuyo fundamento se encuentra precisamente en el avance de la igualdad de oportunidades y trato, desde la imparcialidad y la transparencia de los procesos. Queremos avanzar en la revisión y posible adaptación de algunos de ellos, facilitando más y mejor las oportunidades y la vida de las personas.

Para ello vamos a iniciar una línea de trabajo y mejora continua para diagnosticar nuestra situación actual en relación con la igualdad y la corresponsabilidad, conocer como es percibida la empresa por nuestros empleados y empleadas en lo que se refiere a estos dos temas, diferentes pero vinculados entre sí, e identificar oportunidades de mejora en estos aspectos.

Esta línea de trabajo se va a materializar en la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, desde el que se van a fomentar medidas 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 ISDEFE y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En nombre de todo el equipo directivo, y mediante esta carta, quiero hacer público nuestro compromiso con los principios de gestión bajo el modelo de igualdad de oportunidades, el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización y el desarrollo de un entorno de trabajo que favorezca el equilibrio entre vida personal y los objetivos de negocio, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, con su presencia 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 a través de su participación paritaria en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Soy consciente de que este compromiso de la dirección es imprescindible, pero no suficiente para avanzar en este camino. Por eso quiero aprovechar para pedir vuestro apoyo en el proyecto. El objetivo final no es simplemente desarrollar un conjunto de medidas o políticas, sino potenciar una verdadera cultura de igualdad y el desarrollo compatible de los objetivos de negocio y los personales. Queremos que ISDEFE sea un lugar aún mejor para trabajar.

El proyecto va a ser facilitado por nuestra la Dirección de Administración y Recursos Humanos, pero es un proyecto de la compañía y como tal, es importante la participación de todos ahora, en la fase de diagnóstico, y luego en la aplicación de sus principios. En este aspecto, es muy importante la participación y colaboración de la Representación de los Trabajadores

Próximamente un importante número de las personas de la organización serán invitadas a participar dando su opinión a través de un cuestionario online, y algunas otras además a través de entrevistas personales.

Os invito a formar parte de este proyecto.



3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a las siguientes características:

- Afecta a la totalidad de la plantilla, mujeres y hombres, que mantengan una relación contractual con ISDEFE en cualquier centro de trabajo.
- Dispone del compromiso asumido por la a Dirección de que se garantizarán los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.
- Requiere de la implicación de toda la plantilla de la empresa.
- Incorpora la perspectiva de género, de forma transversal, en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- El plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Tiene carácter preventivo ante cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Su carácter flexible y dinámico permite modificaciones en las actuaciones concretas en función de los requerimientos de cada momento y/o situación siempre que se respeten los principios y objetivos del Plan.

3.2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El ámbito de aplicación del actual Plan de Igualdad será la totalidad de la plantilla de ISDEFE comprendiendo la totalidad de los Centros de trabajo: Madrid, Torrejón, Villafranca-Cebreros, Robledo de Chavela, Cartagena, y Maspalomas, así como las personas desplazadas para dar servicio a las instalaciones del cliente.

3.3. VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde su firma, si bien la elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad forma parte de los valores y cultura de la empresa por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

3.4. OBJETIVOS DEL PLAN

El principal objetivo del Plan de Igualdad que se presenta es garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de actuación de Isdefe. Para ello se plantean objetivos concretos cuyo alcance asegurará además del cumplimiento de la normativa vigente, un compromiso real de la empresa con el respeto a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

3.4.1. OBJETIVOS GENERALES

- Difundir en la empresa principios y filosofía favorable a la igualdad de oportunidades mujeres y hombres.
- Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
- Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
- Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos de género.
- Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.
- Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
- Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa.
- Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.

4. RESUMEN DIAGNÓSTICO

4.1. RESUMEN DIAGNÓSTICO

Con el objetivo de conocer la situación de la empresa en cuanto a igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, se realizó un diagnóstico cuantitativo a través del análisis estadístico de la información y datos aportados por la empresa en materia de: características de la plantilla, selección, contratación, formación promoción, retribución salarial, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Así mismo se elaboró un diagnóstico cualitativo con el análisis de la información proporcionada sobre los procedimientos de gestión de RRHH, política de la empresa y comunicación.

Para completar la información cualitativa se realizaron entrevistas individuales a miembros de la comisión de igualdad (cuatro personas en representación de la empresa y cuatro representantes legales de la plantilla); y trece entrevistas individuales a personas con puestos de responsabilidad de la empresa. Además, se realizaron tres Focus Group con personal de la empresa de diferentes puestos y centros de trabajo, así como una encuesta de opinión general a toda la plantilla de la empresa.

El informe de diagnóstico se presentó y fue aprobado por la Comisión de Igualdad y la Dirección de RRHH.

Se presenta a continuación un breve resumen de los datos de diagnóstico y puntos fuertes y áreas de mejora con relación a la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa.

4.2. DATOS GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

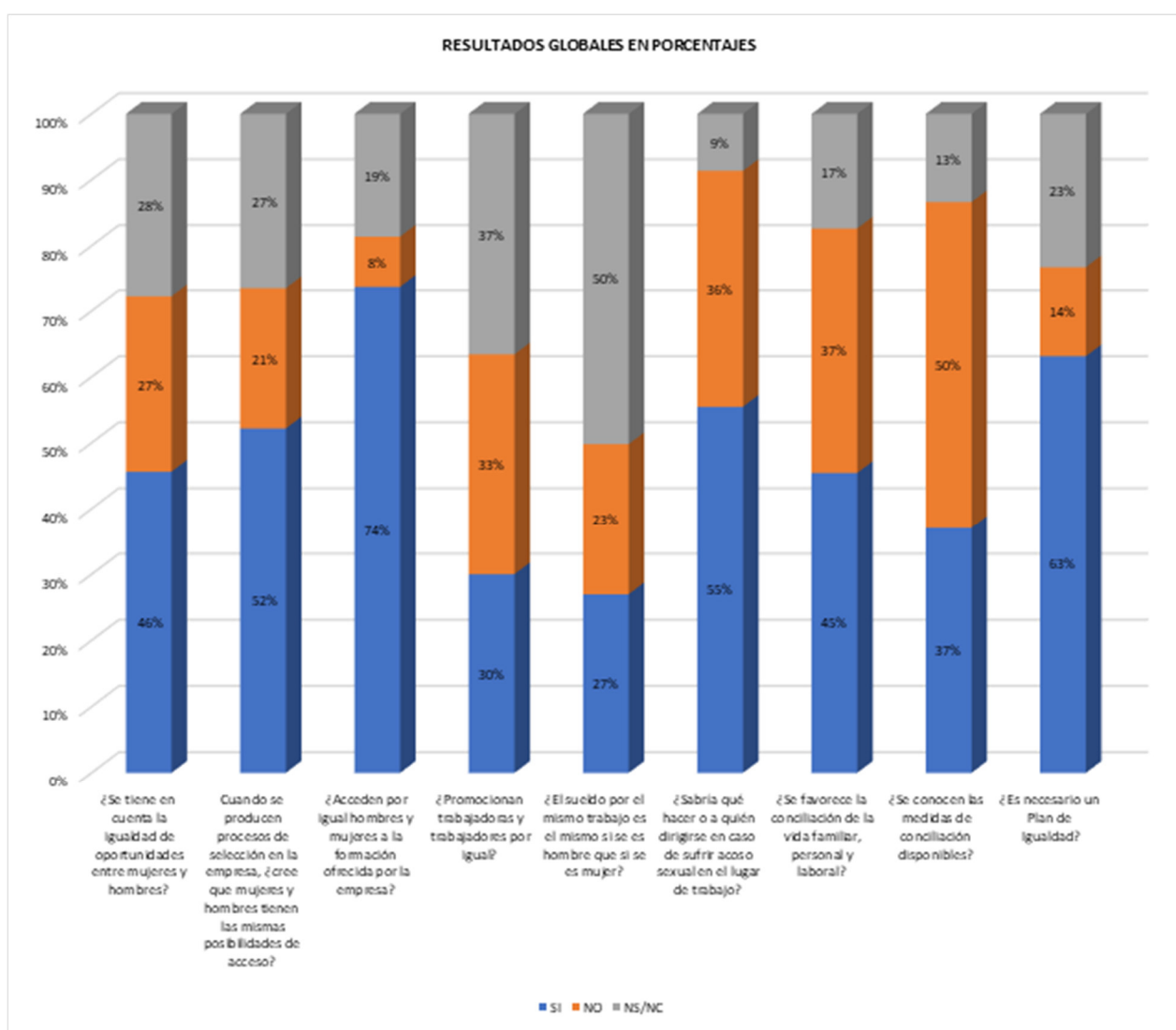
Plantilla	Mujeres	Hombres
Plantilla de la empresa total	37%	63%
Incorporaciones desde 2012	36%	64%
Bajas y excedencias desde 2012	35%	65%
Distribución por centros de trabajo	Mujeres	Hombres
Madrid	40%	60%
Mas Palomas	29%	71%
Robledo	19%	81%
Cebreros	17%	83%
Torrejón	35%	65%
Villafranca	39%	61%
Cartagena	0%	100%
Puestos de responsabilidad	Mujeres	Hombres
Puestos de responsabilidad totales	23%	73%
Coordinador grupo/ Responsables	33%	67%
Jefes de proyecto	33%	67%
Jefes de área	19%	81%
Director Departamento/ Gerente	14%	86%
Director	0%	100%
Distribución por direcciones	Mujeres	Hombres
Transporte y TIC	40 %	60%
Planificación/Económico-Financiera	35%	65%
Operaciones	32%	38%
Estaciones	31%	69%
Dirección General	33%	67%
Desarrollo de Negocio	44%	56%
Defensa y Seguridad	31%	69%
Consultoría y Procesos estratégicos de gestión	43%	57%
Administración y RRHH	57%	43%
Distribución por puestos	Mujeres	Hombres
Administrativo	94%	6%
Consultor	10%	90%
Informático no titulado	21%	79%
Ingeniero Junior	42%	58%
Ingeniero principal	19%	81%
Ingeniero Senior	38%	62%
Oficios varios	0%	100%
Otros datos	Mujeres	Hombres
Distribución salarial entre hombres y mujeres	45%	55%
Jornada Reducida	85%	15%
Datos de promoción (2012-2016)	52%	48%

5. RESUMEN RESULTADOS ENCUESTA A LA PLANTILLA

5.1. RESULTADO DIAGNÓSTICO: PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA

5.1.1. PUNTOS FUERTES EN RELACIÓN A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Distribución igualitaria en
 - ◆ El centro de Madrid Beatriz de Bobadilla
 - ◆ Las Direcciones de Transporte y Tic, Desarrollo de Negocio, Consultoría y Procesos Estratégicos de Gestión, y Admón. y RRHH.
 - ◆ Los puestos de ingeniería junior.
- Proporción hombres y mujeres relativamente equilibrada en relación con el entorno.
- Contratación indefinida (en la mayor parte de la plantilla).



- Datos de promoción ligeramente superiores en mujeres destacando el ascenso a puestos de gerencia de dos mujeres y una alta proporción de ascensos de mujeres a puestos de responsabilidad media (jefes de área, responsables de equipo) que facilitaría a futuro mejorar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.
- En las entrevistas y focus group se percibe que existe una confianza mayoritaria en que la empresa está siguiendo criterios equitativos en la mayoría de los procedimientos internos de la compañía (acceso al empleo, formación...).

5.1.2. ÁREAS DE MEJORA EN RELACIÓN A LA IGUALDAD

- Al no tener todavía equiparadas categorías profesionales de las distintas empresas fusionadas, el análisis de datos puede no ser adecuado o verse afectado en algunas áreas analizadas, especialmente en lo que correspondiente a la retribución.
- La plantilla general de la empresa está masculinizada.
- Existe segregación en departamentos existiendo departamentos feminizados y masculinizados, como por ejemplo:
 - ◆ Dirección de Planificación Económico Financiera: la proporción hombres/mujeres es de 65%/35%
 - ◆ Dirección General, Dirección de Defensa y Seguridad, Dirección de Estaciones y Dirección de Operaciones, donde hay más hombres que mujeres.
- Los puestos de responsabilidad jerárquica son ocupados en su mayoría por hombres, especialmente en los niveles más altos de la jerarquía (segregación vertical).
 - ◆ En el resto de puestos hay mayoría de hombres, salvo en puestos administrativos.
- En los últimos años las incorporaciones siguen siendo mayoritariamente de hombres, manteniendo por tanto el desequilibrio en la plantilla.
- La jornada de trabajo reducida es ocupada en una gran mayoría por mujeres.
- Existe brecha salarial en casi todos los puestos analizados, salvo en los puestos informáticos.
- En relación a la encuesta de opinión, entrevistas y focus group las percepciones de las mujeres y de los hombres respecto a la igualdad son diferentes, existiendo mayor percepción de igualdad en el caso de los hombres que las mujeres, especialmente en relación a la promoción, salario y conciliación (en lo que se refiere al conocimiento de las medidas existentes de conciliación en la empresa).

En función de las opiniones de la encuesta, la política retributiva es desconocida por la mayoría de las personas encuestadas.

- Existe, según las entrevistas y focus group realizados, clara diferencia en las condiciones laborales de la plantilla en función de la empresa a la que se pertenezca originariamente y esto se refleja especialmente en algunas políticas de conciliación y/o corresponsabilidad que favorecen a algunos frente a otros.
- Según la opinión de muchas de las personas entrevistadas, la promoción en la empresa no sigue criterios transparentes y objetivos.

6. OBJETIVOS Y MEDIDAS

6.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De acuerdo a los resultados del diagnóstico se plantean los siguientes objetivos específicos en relación a la Igualdad entre hombres y mujeres de ISDEFE y las medidas comprendidas en el Plan para su consecución.

- Disponer de categorías profesionales unificadas que permitan el análisis de datos en relación a la situación de los hombres y mujeres de la empresa, de forma objetiva y coincidente con la realidad actual de la organización en todos los centros de trabajo y categorías profesionales.

Medida del Plan de actuación: **5.1**

- Aumentar la proporcionalidad entre hombres y mujeres en la plantilla general de la empresa aumentando la presencia femenina en todas las delegaciones y centros de trabajo, especialmente en aquellos con subrepresentación.

Medida del Plan de actuación: **3.3**

- Propiciar medidas que permitan aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

Medidas del Plan de actuación: **4.3; 6.2 y 6.3**

- Crear en toda la organización una cultura empresarial comprometida con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación.

Medidas del Plan de actuación: **1.1; 1.2; 1.3; 1.4; 1.5; 1.6; 1.7; 1.8; 4.2**

- Sensibilizar y formar a la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas del Plan de actuación: **1.5; 1.6; 1.7; 1.8; 4.1**

- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual.

Medidas del Plan de actuación: **2.1; 2.2; 2.3; 3.1**

- Favorecer el desarrollo profesional de las personas de la empresa en base a criterios objetivos de mérito y capacidad independientemente de su sexo.

Medidas del Plan de actuación: **3.2;3.4**

- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad e impulsar su disfrute especialmente entre los hombres de la empresa.

Medidas del Plan de actuación: **6.3; 7.1; 7.2; 7.3; 7.4; 7.5; 7.6; 7.7; 7.8; 7.9;7.11**

- Garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares, tanto en su salario base como en complementos.

Medidas del Plan de actuación: **5.1; 5.2; 5.3**

- Difundir un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo así como desarrollar medidas para la prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.

Medidas del Plan de actuación: **8.1; 8.2; 8.3; 8.4**

- Asegurar que las reuniones, eventos y actos de la empresa se realicen en horario laboral.

Medidas del Plan de actuación: **4.5; 7.4**

7. ÁREAS DE ACTUACIÓN

7.1. ÁREA DE ACTUACIÓN: CULTURA DE IGUALDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

- **OBJETIVO:**

Difundir en la empresa principios y filosofía favorable a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Indicador global:**

Nº de Acciones desarrolladas a lo largo del año.

7.1.1. MEDIDAS A IMPLANTAR

- *Medida 1.1: Comunicar y difundir el plan de igualdad a toda la plantilla.*

Indicador de Seguimiento:

Registro de mensaje enviado a la plantilla.

Publicación del Plan de Igualdad en el apartado de igualdad del portal del empleado.

Responsable: CD.

Fecha Finalización: 2 meses desde firma del Plan.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 1.2: Incluir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en la información corporativa de la compañía.*

Indicador de Seguimiento:

Publicación del compromiso en el apartado de Políticas corporativas del Portal del empleado.

Responsable: CD y Desarrollo de Negocio.

Fecha Finalización: 2 meses desde firma del Plan.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 1.3: Comunicación a proveedores del compromiso que mantiene con la igualdad la empresa y su recomendación para que también la tengan en cuenta cuando presten servicios a la entidad*

Indicador de Seguimiento:

Documentación en licitaciones/condiciones contratación.

Responsable: Planificación y Económico Financiera / Departamento Económico Financiero.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 1.4: Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sus comunicaciones formales en página Web y en boletín informativo de la compañía.*

Indicador de Seguimiento:

Publicación en Web.

Publicación en boletín informativo.

Responsable: Administración y RRHH/Desarrollo De Negocio.

Fecha Finalización: 6 meses desde firma del Plan.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 1.5: En el manual de bienvenida de la entidad reflejar las medidas o beneficios que dispone la empresa en materia de igualdad de oportunidades.*

Indicador de Seguimiento:

Publicación en Manual de Bienvenida.

Responsable: Administración y RRHH/Departamento RRHH.

Fecha Finalización: 4 meses desde firma del Plan.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 1.6: Crear en el portal del empleado/a repositorio de noticias, comentarios, videos etc... en relación a la igualdad en la empresa (con al menos una notificación al mes).*

Indicador de Seguimiento:

Numero de informaciones publicadas al año.

Responsable: Administración y RRHH/Departamento RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 1.7: Recordar los días significativos en materia de Igualdad de Oportunidades.*

Indicador de Seguimiento:

Número de mensajes difundidos al año.

Tipo de actuación recordando días significativos.

Responsable: Administración y RRHH / Departamento sistemas y medios.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 1.8: Informar anualmente a la plantilla de las medidas del Plan que se van ejecutando y resultado de las mismas.*

Indicador de Seguimiento:

Publicación del acta anual de la comisión en que se presentan la situación de las medidas aprobadas y sus indicadores.

Responsable: Comisión de Igualdad.

Fecha Finalización: diciembre 2018, 2019, 2020, 2021.

Tipología de la acción: Anual.

7.2. ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

- **OBJETIVO:**

Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.

- **Indicador global:**

Nº de documentos con lenguaje inclusivo.

7.2.1. MEDIDAS A IMPLANTAR

- *Medida 2.1: Informar a toda la plantilla de las guías sugeridas de buenas prácticas en el uso del lenguaje igualitario.*

Indicador de Seguimiento:

Registro mensaje a la plantilla.

Responsable: Comisión de Igualdad.

Fecha Finalización: diciembre 2018.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 2.2: Velar por que la información de la empresa en la web corporativa sea revisada para eliminar sexismo y estereotipos de género, fomentando el uso del lenguaje y comunicación visual inclusiva.*

Indicador de Seguimiento:

Revisión anual de modificaciones realizadas.

Número y tipo de modificaciones efectuadas tras revisión.

Registro de solicitudes recibidas en la comisión con alguna queja sobre este asunto.

Responsable: Desarrollo de Negocio.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Anual.

- *Medida 2.3: Velar por que los documentos referentes de la empresa en el ámbito de calidad sean revisados para eliminar sexismo y estereotipos de género, fomentando el uso del lenguaje y comunicación visual inclusiva.*

Indicador de Seguimiento:

Revisión anual de modificaciones realizadas.

Número y tipo de modificaciones efectuadas tras revisión.

Registro de solicitudes recibidas en la comisión con alguna queja sobre este asunto.

Responsable: Planificación y Económico Financiera/Calidad.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Anual.

7.3. ÁREA DE ACTUACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- **OBJETIVO:**

Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación

- **Indicador global:**

Nº de mujeres contratadas x 100 /nº de contrataciones realizadas.

Nº de hombres contratados x 100/ nº de contrataciones realizadas.

7.3.1. MEDIDAS A IMPLANTAR

- *Medida 3.1: Mantener la utilización del lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.*

Indicador de Seguimiento:

Nº de ofertas con lenguaje inclusivo/ nº de ofertas totales.

Responsable: Dirección de Administración y RRHH/Departamento RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 3.2: Contar con un procedimiento de selección de personal en el que se especifiquen los pasos a seguir ante la necesidad de cubrir vacantes en ISDEFE y el compromiso de cubrir los puestos bajo criterios de igualdad, mérito y capacidad.*

Indicador de Seguimiento:

Registro procedimiento de selección y movilidad.

Responsable: Dirección de Administración y RRHH/Departamento RRHH.

Fecha Finalización: 6 meses desde firma del Plan.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 3.3: Estudiar acciones positivas para que, en igualdad de condiciones, exista preferencia de contratación para el género menos representado (en caso de candidaturas que demuestran competencia similar para el puesto).*

Indicador de Seguimiento:

Nº de candidaturas distribuidas por sexo.

% ofertas cubiertas con candidaturas en las que se ha utilizado una acción positiva para elegir finalista del proceso del total de las ofertas cubiertas.

Responsable: Dirección de Administración y RRHH/Departamento RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 3.4: Elaborar y difundir una guía de ayuda para la realización de entrevista técnica de selección, de apoyo al personal técnico que tenga que realizar entrevistas sobre qué criterios seguir en la entrevista incluyendo información sobre posibles preguntas con sesgo de género o discriminatorias directa o indirectamente.*

Indicador de Seguimiento:

Registro documento "Guía de entrevistas sin sesgo de género".

Registro difusión de la guía entre personal.

Responsable: Administración y RRHH/Departamento RRHH.

Fecha Finalización: diciembre 2018.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 3.5: Participar en el proyecto piloto del Curriculum anónimo, puesto en marcha por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.*

Indicador de Seguimiento:

Documento acreditativo de la participación de ISDEFE en el proyecto.

Responsable: Dirección de Administración y RRHH/Departamento RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Puntual.

7.4. ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

- **OBJETIVO:**

Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos de género.

- *Indicador global:*

Nº de profesionales x 100/nº de formaciones realizadas segregados por sexo

Nº de horas de formación por persona comparando hombres/ mujeres.

Tipología de formación segregada por sexo.

7.4.1. MEDIDAS A IMPLANTAR

- *Medida 4.1: Potenciar y planificar acciones formativas para sensibilizar en Igualdad de Oportunidades a la plantilla.*

Indicador de Seguimiento:

Número de acciones formativas incluidas en el plan de formación / número de asistentes a dichas acciones.

Informe de evaluación de las acciones realizadas segregadas por sexo.

Responsable: CD y Dirección de Administración Y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 4.2: Informar a los/as formadores/as internos que deben tener presente los compromisos de igualdad de oportunidad de la compañía (evitando estereotipos de género, raciales, ideológicos o de otra índole) al elaborar el material de formación y en la impartición de la misma.*

Indicador de Seguimiento:

Registro de mensaje a formadores/as internos.

Revisión anual de materiales de formación con perspectiva de género.

Responsable: Dirección de Administración y RRHH/Departamento RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 4.3: Proponer formación en habilidades de gestión y liderazgo para las trabajadoras con potencial con el fin de procurar su promoción a puestos de responsabilidad.*

Indicador de Seguimiento:

Registro anual de número de acciones formativas incluidas en el plan de formación / número de mujeres asistentes a dichas acciones.

Responsable: CD y Dirección de Administración Y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 4.4: Desarrollar las herramientas que proporcionen los datos de los participantes en las distintas acciones formativas segregadas por sexo.*

Indicador de Seguimiento:

Presentación de la herramienta de gestión de la formación.

Responsable: Dirección de Administración y RRHH / Departamento Sistemas y Medios.

Fecha Finalización: diciembre 2018.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 4.5: Procurar que la formación se realice preferentemente en horario laboral.*

Indicador de Seguimiento:

Número de formaciones al año/número de formaciones al año fuera del horario laboral.

Responsable: Dirección de Administración y RRHH/Departamento de RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 4.6: Facilitar el acceso de las personas con excedencias temporales por razones familiares a acciones formativas manteniendo su acceso a los sistemas.*

Indicador de Seguimiento:

Registro de mensaje de formación a personas con excedencia.

Nº de personas en excedencia que participan en acciones formativas.

Responsable: Dirección de Administración y RRHH/Departamento de Sistemas y medios.

Fecha Finalización: Vigencia del plan.

Tipología de la acción: Continua.

7.5. **ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN**

- **OBJETIVO:**

Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.

- **Indicador global:**

Porcentajes Retribución bruta, Salario Base y Complementos salariales segregados por sexo.

7.5.1. **MEDIDAS A IMPLANTAR**

- *Medida 5.1: Ejecutar el sistema de categorías profesionales aprobado por la Dirección.*

Indicador de Seguimiento:

Presentación de documento aprobado de categorías profesionales.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: diciembre 2018.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 5.2: Una vez se disponga del sistema de categorías profesionales realizar un nuevo análisis estadístico, que se actualice periódicamente, sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.*

Indicador de Seguimiento:

Retribución media y por niveles, con y sin CPT, de cada categoría profesional, diferenciada mujeres y hombres.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: mayo 2019.

Tipología de la acción: Anual continua.

- *Medida 5.3: Revisar anualmente si se ha incrementado la brecha salarial y en su caso evidenciar el motivo y establecer medidas de corrección.*

Indicador de Seguimiento:

Informe anual Brecha Salarial entre hombres y mujeres por categorías profesionales.

Responsable: CD y Dirección de Administración Y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Anual.

7.6. ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL

- **OBJETIVO:**

Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

- **Indicador global:**

Nº de mujeres promocionadas x 100 / nº de promociones realizadas.

Nº de hombres promocionados x 100/ nº de promociones realizadas.

7.6.1. MEDIDAS A IMPLANTAR

- *Medida 6.1: Velar para que la promoción profesional en la empresa respete los principios de igualdad de oportunidades.*

Indicador de Seguimiento:

Nº Promociones al año segregado por sexo.

Nº de mujeres. y nº de hombres valorados en los procesos de promoción.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 6.2: Impulsar un programa de detección del talento femenino, registrando en cada departamento mujeres con potencial de desarrollo en la empresa.*

Indicador de Seguimiento:

Nº de mujeres registradas por departamento.

Informe seguimiento de formación y desarrollo de las mujeres seleccionadas.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: junio 2019.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 6.3: Velar por que las personas acogidas a jornada reducida o reducción horaria no se vean perjudicadas tanto en el reconocimiento de su trabajo como en posibilidades de promoción.*

Indicador de Seguimiento:

Nº de promociones al año/ nº de personas promocionadas con reducción de jornada/porcentaje que representa la reducción de jornada en el total de la plantilla.

Responsable: CD y Dirección de Administración Y RRHH

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 6.4: Presentar a la comisión de igualdad anualmente la estadística de promociones realizadas en la empresa segregada por sexo.*

Indicador de Seguimiento:

Registro documento anual análisis estadístico promociones segregadas por sexo.

Responsable: Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Anual.

7.7. ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL-PROFESIONAL

- **OBJETIVO:**

Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa

- **Indicador global:**

Nº de profesionales acogidos a medidas de conciliación segregados entre hombres y mujeres.

7.7.1. MEDIDAS A IMPLANTAR

- *Medida 7.1: Publicitar el catálogo de las medidas de la empresa y las contempladas por ley para favorecer la conciliación.*

Indicador de Seguimiento:

Registro publicación catálogo entre la plantilla.

Registro difusión del catálogo entre la plantilla.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: septiembre 2018.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 7.2: Proponer y aprobar medidas que otorguen mayor flexibilidad horaria en la compañía en la entrada y en la salida al trabajo, con un horario de concurrencia obligado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y analizar su impacto entre hombres y mujeres.*

Indicador de Seguimiento:

Registro de medidas de flexibilidad aprobadas.

Número de personas, segregadas por sexo, que han utilizado la flexibilidad horaria en algún momento del año para conciliar su vida particular y el trabajo.

Encuesta anual que recoja quien ha variado su horario utilizando la flexibilidad respecto del año anterior en algún momento del año, con datos desagregados por sexo.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: enero 2019.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 7.3: Proponer un programa piloto de Teletrabajo.*

Indicador de Seguimiento:

Registro de programa piloto de teletrabajo.

Nº personas que participan en el programa piloto desagregadas por sexo.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: diciembre 2019.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 7.4: El horario de las reuniones de trabajo será por la mañana evitándose que terminen más allá de las cuatro de la tarde, respetándose los horarios de los asistentes y las excepciones deberán estar justificadas.*

Indicador de Seguimiento:

Numero de reuniones / número de reuniones convocadas por la tarde.

Registro de reuniones.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 7.5: Fomentar y mejorar el uso de tecnología (videoconferencia, etc..) siempre que sea posible para evitar desplazamientos innecesarios.*

Indicador de Seguimiento:

Porcentaje de ocupación de las salas con videoconferencia.

Registro de uso de las salas con videoconferencia.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 7.6: Evitar los viajes profesionales en los fines de semana y la pernocta en destino.*

Indicador de Seguimiento:

Número de viajes/número de viajes en fin de semana.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 7.7: Promover actividades de verano o en días no lectivos, con campamentos o empresas de ocio infantil, para las hijas e hijos de la plantilla.*

Indicador de Seguimiento:

Número de actividades promovidas.

Número de personas acogidas a la medida desagregadas por sexo.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 7.8: Acordar una bolsa de tiempo para tutorías de hijas e hijos recuperable en el año y analizar su impacto entre hombres y mujeres.*

Indicador de Seguimiento:

Número de horas registradas desagregadas por sexo.

Número de personas acogidas a la medida desagregadas por sexo.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 7.9: Promover la intercambiabilidad de los cheques por ayuda guardería y tarjeta transporte para toda la plantilla*

Indicador de Seguimiento:

Número de peticiones de intercambiabilidad en comparación con el año anterior Número de personas que solicitan la intercambiabilidad desagregadas por sexo.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

- *Medida 7.10: Analizar anualmente los datos y porcentajes de utilización de estas medidas entre hombres y mujeres.*

Indicador de Seguimiento:

Informe anual de medidas utilizadas por sexo.

Responsable: Comisión de Igualdad.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Anual.

- *Medida 7.11: Posibilitar la jornada continuada para trabajadores y trabajadoras con hijos/as menores de 12 años o personas discapacitadas a su cargo que lo soliciten.*

Indicador de Seguimiento:

Número de personas, desagregadas por sexo solicitantes del cambio de jornada- Número de personas con jornadas continuadas concedidas desagregadas por sexo.

Responsable: Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

7.8. ÁREA DE ACTUACIÓN: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- **OBJETIVO:**

Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.

- **Indicador global:**

Nº de casos de acoso sexual / por razón de sexo.

7.8.1. MEDIDAS A IMPLANTAR

- *Medida 8.1: Analizar el protocolo existente en la compañía con el objeto de introducir posibles mejoras.*

Indicador de Seguimiento:

Documento protocolo aprobado.

Responsable: Comisión de Igualdad.

Fecha Finalización: septiembre 2018.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 8.2: Recordar el compromiso de la Dirección en esta materia.*

Indicador de Seguimiento:

Documento acreditativo del compromiso de la Dirección.

Responsable: Dirección de Administración Y RRHH.

Fecha Finalización: octubre 2018.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 8.3: Dar mayor visibilidad al protocolo de actuación frente al acoso y discriminación a toda la plantilla de la entidad.*

Indicador de Seguimiento:

Registro de difusión del protocolo entre la plantilla.

Responsable: Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: octubre 2018.

Tipología de la acción: Puntual.

- *Medida 8.4: En las convocatorias de las acciones formativas o charlas en esta materia recordar a la plantilla información sobre el protocolo de acoso para difundirlo.*

Indicador de Seguimiento:

Número de formaciones o charlas sobre la materia y número de ocasiones en que se ha recordado el protocolo.

Número de acciones formativas / número de ocasiones en que se ha recordado el protocolo.

Responsable: CD y Dirección de Administración y RRHH.

Fecha Finalización: Vigencia del Plan.

Tipología de la acción: Continua.

8. COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La empresa ha establecido una Comisión de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad. La Comisión está compuesta por las siguientes personas:

- *En representación de la plantilla de trabajo.*

Cada Comité de Empresa designará una persona con el objeto de tener entre los miembros de la Comisión conocimiento de las características de todos los centros de trabajo.

Actualmente lo componen: Luis Miguel López Esteban, Esperanza Valencia Sanchiz, Josefa Biscarri Torres, David Carretero Monjas y Carolina Gutiérrez Rama.

- *En representación de la empresa ISDEFE.*

Actualmente lo componen: Carmen Canda Moreno, Ángela Almendres Cortazar, Ana Gómez Rodríguez, María Laso García y Susana María Jordán Palacios.

8.1. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

1. Asegurar que en la empresa se cumple el principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre todos los pasos dados para desarrollar el Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo de las diferentes fases que van pasar para poner en marcha el Plan de Igualdad.
4. Facilitar toda la información necesaria para realizar el Diagnóstico en Igualdad.
5. Validar y aprobar el diagnóstico realizado.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones que se propongan, que aglutinará las conclusiones derivadas del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades aprobado.
7. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - a) Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - b) Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - c) Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - d) Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - e) Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - f) Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

8.2. COMPROMISOS Y ACCIONES

- Reunirse cada 3 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la Comisión con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan de Igualdad.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

Anexo A. Definiciones

En este apartado se incluyen las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para una interpretación común de algunos términos relacionados con la Igualdad y contemplados en el plan.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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 familiares y el estado civil.

(Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

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

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

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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. 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.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(Art. 6 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.
3. Se considerarán discriminatorios en todo caso el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

(Art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Acciones positivas

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán 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.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

(Art. 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)