



agenda 2008

indicistas por la igualdad

2008

Enero

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

Febrero

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | 1 | 2 | 3 | |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | | |

Marzo

| L | M | X | J | V | S | D |
|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| ²⁴ / ₃₁ | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

Abril

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | | | | |

Mayo

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | |

Junio

| L | M | X | J | V | S | D |
|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| ²³ / ₃₀ | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |

Julio

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

Agosto

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

Septiembre

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | | | | |

Octubre

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |

Noviembre

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

Diciembre

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

Edita: CCOO de Extremadura

Elabora: CCOO de Extremadura.
Con información de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO

Financia: Instituto de la Mujer de Extremadura (Imex)

Depósito Legal: BA-770-07

Con el lema *Sindicalistas por la Igualdad*, Comisiones Obreras de Extremadura edita, por primera vez, una agenda para sus dirigentes, para sus delegados y delegadas.

Presentamos esta agenda como una herramienta diaria de trabajo. Pero hemos querido compaginar su uso cotidiano con nuestro compromiso de situar en el centro de la negociación colectiva y de la acción sindical **el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.**

Es uno de los objetivos estratégico de CCOO y no cejaremos hasta conseguirlo. Así, la Ley de Igualdad es el resultado de un importante trabajo desarrollado por CCOO en el proceso de Dialogo Social, en el que quedó patente el fuerte protagonismo del sindicalismo de clase en el desarrollo de las propuestas que culminaron en la Ley.

Las medidas laborales contempladas en la citada norma tienen como finalidad específica conseguir la igualdad en un ámbito donde, hasta ahora, son más visibles las desigualdades entre mujeres y hombres: el ámbito laboral.

Por ello, la Ley de Igualdad nos sitúa ante el reto de negociar medidas y planes de igualdad en las empresas, pero también ante un nuevo escenario en el marco de la negociación colectiva, el de la obligación responsable del empresariado y representación de trabajadores y trabajadoras a negociar esas medidas y planes.

Presentamos esta agenda como una herramienta útil que facilitará el trabajo y la tarea de los sindicalistas de CCOO en la negociación de los convenios colectivos para planificar, proponer, negociar y evaluar medidas y planes de igualdad.

Julián Carretero

Secretario general de CCOO de Extremadura

Cuando va a comenzar otro año, es casi inevitable mirar hacia adelante. Para quienes además de trabajadores y trabajadoras, sentimos que la defensa del derecho al trabajo y la mejora de las condiciones en el que éste se desarrolla es, por encima de todo, un acto de solidaridad y de compromiso social; la llegada de un nuevo año supone más objetivos por los que luchar, más metas por alcanzar y el deseo de que las palabras y las intenciones se cumplan de la manera más satisfactoria posible para los intereses de todas y todos.

Pero por otro lado, muchas veces no somos conscientes de los logros alcanzados durante tantos años, sencillamente, porque no nos paramos, no volvemos la vista atrás y, cosas del tiempo trepidante en el que nos ha tocado vivir, no tenemos tiempo para reflexionar.

En definitiva, un año más debe servirnos para mirar atrás con orgullo y humildad por lo hecho y aprendido y, hacia el futuro, con ilusión por el mucho trabajo que nos queda por hacer. Espero que intentar conseguir la Igualdad real en el ámbito laboral sea una de vuestras grandes metas para el próximo año y los venideros.

A todas y todos los compañeros quiero expresar mi deseo de que paséis un buen año y consigáis, por vuestro bien y por el bien de la sociedad en la que vivimos, vuestros propósitos.

M^a José Pulido Pérez

La Directora General del IMEX

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para



Exposición de motivos:

Resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.



Título Preliminar:

Objeto y ámbito de la Ley: tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. Serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

la igualdad efectiva de mujeres y hombres

estructura

Disposiciones:

31 disposiciones adicionales
11 disposiciones transitorias
1 disposición derogatoria y
8 disposiciones finales.

VIII títulos:

TÍTULO I: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

TÍTULO II: Políticas públicas para la igualdad

TÍTULO III: Igualdad y medios de comunicación

TÍTULO IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

TÍTULO V: El principio de igualdad en el empleo público

TÍTULO VI: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

TÍTULO VII: La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

TÍTULO VIII: Disposiciones organizativas

Qué es un plan de igualdad

Tal y como lo define el artículo 46 de la citada ley de igualdad, un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

El mismo artículo 46 recoge que los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, al margen del establecimiento e acciones especiales adecuadas respecto determinados centros de trabajo.

Qué obligaciones tienen las empresas

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) en la forma que se determina en la legislación laboral.

De acuerdo al artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, no todas las empresas tienen el mismo nivel de exigencia en la elaboración de planes de igualdad dependiendo, fundamentalmente, del tamaño de las mismas y de si tienen o no convenio colectivo propio:

- Las empresas de más de 250 trabajadores y convenio colectivo propio están obligadas a negociar un plan de igualdad.
- Las empresas sin convenio colectivo propio, independientemente del tamaño de la plantilla, deberán atenerse a las exigencias que su convenio colectivo sectorial les imponga al respecto. Si el convenio sectorial recoge la obligación de que negocien y desarrollen un plan de igualdad, deberán llevarlo a efecto. A falta de previsión en el convenio de sector, las medidas de igualdad que deben negociarse en las empresas de más de 250 trabajadores/as, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
- Las empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad de trato, sea cual sea su tamaño elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, mediante negociación o consulta con la representación sindical, cuando la autoridad laboral acuerde sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Las empresas de menos de 250 trabajadores/as con convenio colectivo propio deberán negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato y oportunidades, pero no tendrán el deber de negociar un plan de igualdad, si bien la ley de igualdad prevé en su artículo 49, el establecimiento de medidas, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, para impulsar la implantación voluntaria de planes de igualdad, previa consulta a la RLT, dichas medidas incluirán el apoyo técnico necesario.

Con este fin, el punto diecisiete de la Disposición adicional décimo primera, de la ley de igualdad modifica el apartado 1 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores incluyendo un nuevo párrafo con el siguiente texto:

“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

El punto dieciocho de la Disposición adicional décimo primera, añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación al modo en que se articulará el deber de negociar planes de igualdad, con la redacción siguiente:

“Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para complementar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”.

Esto significa que son los convenios de ámbito superior a la empresa los que deben regular el modo y las condiciones en que ha de llevarse a cabo la negociación de los planes de igualdad en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Posteriormente, y para hacer efectivo el deber de negociar el plan de igualdad, será necesaria la apertura de una negociación específica en el ámbito de cada una de las empresas con más de 250 trabajadores/ as acogidas a dicho convenio.

Derechos y deberes en materia de información, consulta y negociación

La ley de igualdad garantiza el derecho a la información, tanto de la RLT como de los propios trabajadores y trabajadoras:

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

“Se garantizará el acceso de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias”.

En el artículo 48 se regula el deber de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y se especifica que con esta finalidad podrán establecerse medidas “que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

En relación al derecho de información y participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) en la disposición adicional décimo primera, modifica el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos:

Art. 64. Competencias.

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

Nuevo párrafo 2º: También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación”.

El apartado 13 es singularmente importante ya que implica que la dirección de la empresa deba contar con la RLT para el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

En el supuesto de que el convenio colectivo aplicable a la empresa no regule las

medidas y planes de igualdad, las posibilidades de actuación de la dirección que contempla el artículo 45 de la ley de igualdad, tendrán un alcance limitado debido, por una parte, al carácter vinculante de los convenios colectivos y, por otra, porque la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores les impide hacer unilateralmente modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo si no es mediante el procedimiento y en razón a las causas previstas en el mismo:

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:
 - a) Jornada de trabajo.
 - b) Horario.
 - c) Régimen de trabajo a turnos.
 - d) Sistema de remuneración.
 - e) Sistema de trabajo y rendimiento.
 - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley. (...)
2. (...) La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los apartados b), c), d) y e) del apartado anterior. (...)
4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días (...) Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fé, con vistas a la consecución de un acuerdo. (...)"

Otras medidas a adoptar para la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral

Al margen de los planes de igualdad, se impone a las empresas la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades; abriéndose un amplio abanico de posibilidades de negociación, cualquiera que sea el ámbito de aplicación del convenio colectivo e independientemente de que las medidas negociadas sean incluidas o no en un plan de igualdad.

La ley menciona entre las materias en las que se podrían establecer medidas concretas de acción positiva el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, en la clasificación profesional, promoción y formación. Son materias mencionadas a

modo de ejemplo, es decir, que ni son las únicas sobre las que se pueden establecer medidas de acción positiva, ni éstas (las acciones positivas) son el único tipo de medidas a negociar; de hecho es esencial que antes de adoptar medidas de acción positiva, sean detectadas y eliminadas posibles situaciones discriminatorias. En este sentido, a las competencias que el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores reconoce al comité de empresa, se añade una nueva labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo a la disposición transitoria cuarta de la ley de igualdad, el deber de negociar en materia de igualdad dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de su entrada en vigor.

No obstante, los convenios colectivos negociados con anterioridad a la vigencia de la LOIEMH y que hayan comprometido su adaptación a la misma, deberían abrir una negociación, bien reuniendo de nuevo a la comisión negociadora del convenio, bien a través de la comisión paritaria si tienen encomendadas competencias para la adaptación del mismo a las modificaciones normativas o bien a través de la comisión de igualdad. La negociación podría limitarse a realizar las modificaciones necesarias para adaptar el texto del convenio a los nuevos derechos establecidos por Ley, o bien pueden acordar iniciar un proceso de negociación para la elaboración de un plan de igualdad, con la realización previa del diagnóstico de situación.

Proceso de negociación de medidas y Planes de Igualdad

Las plataformas sindicales deben incluir entre sus objetivos prioritarios la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y, en su caso, planes de igualdad, de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (sectoriales y grupos de empresas), deberán regular los siguientes aspectos:
 - Recoger expresamente la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores/as, o de un número inferior si en el sector se considera pertinente, de acuerdo a unos criterios básicos en relación a las siguientes cuestiones:
 - Estructura y materias básicas que deben tener los planes de igualdad.
 - Constitución de una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad.
 - Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad en cada empresa, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.
 - Procedimiento por el cual las empresas afectadas por la obligación de negociar un plan de igualdad y la representación sindical en el ámbito de la misma, informarán a la comisión paritaria sectorial del inicio de las negociaciones y del resultado de las mismas, presentando el texto del acuerdo en el caso de haberse alcanzado.

- Procedimiento para resolver los conflictos que se puedan producir durante la negociación o en el desarrollo de un plan de igualdad en la empresa (intervención de la comisión paritaria como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales si el sector o la empresa están adheridos a alguno de los existentes o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial).
 - Establecer medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que serán de aplicación directa en todas las empresas de su ámbito. Se trata de un aspecto fundamental sobre todo de cara a su aplicación en las empresas pequeñas y medianas, sin convenio colectivo propio y que, muy probablemente, no contarán con ninguna posibilidad de negociar a nivel de empresa.
 - Elaborar e implementar un plan de igualdad sectorial, constituyendo para tal fin una comisión de igualdad.
2. Los convenios colectivos de empresa de más de 250 trabajadores y trabajadoras deberán negociar un plan de igualdad que integre el conjunto de medidas que serán de aplicación directa en todos sus centros de trabajo.
 3. Los convenios colectivos de empresa de menos de 250 trabajadores y trabajadoras regularán, como mínimo, las medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos sus centros de trabajo pudiendo conformar, donde así lo consideren, un plan de igualdad.
 4. Las medidas de igualdad que todos los convenios colectivos deben incorporar, conformen o no un plan de igualdad, pueden ser de diversa índole, tales como:
 - Medidas de acción positiva.
 - Cambios en la redacción del convenio colectivo para adaptarlo a la nueva normativa y garantizando que ninguno de sus artículos contenga una regulación inferior a lo legalmente establecido.
 - Mejoras de los derechos individuales y colectivos de trabajadoras y trabajadores.
 - Acciones formativas en igualdad de oportunidades.

La elaboración de un plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo.

Como norma general, la elaboración del plan de igualdad debe producirse a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con el cierre del mismo, pasando en su integridad a formar parte del cuerpo normativo del mismo.

Para facilitar este objetivo sería conveniente que la representación sindical contara con un informe de aproximación a la situación en relación a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, así como con propuestas de las posibles medidas y objetivos que podrían conformar el plan de igualdad.

Para la negociación de esta materia, la comisión negociadora podría, si así lo considera, conformar una comisión específica que trabaje, de forma paralela, en el diagnóstico, así como en la elaboración de los objetivos y contenidos del plan. En este caso, los resultados deberán ser posteriormente ratificados por la comisión negociadora del convenio, incluyendo el plan de igualdad en el acuerdo de firma del convenio.

Acuerdo básico para la elaboración e implementación de un plan de igualdad

Cuando las partes negociadoras no consideren posible la realización del diagnóstico de situación y la elaboración del plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo, podrán acordar llevarlo a cabo con posterioridad a la firma del convenio, siempre que reflejen en el articulado del mismo, al menos, los siguientes elementos:

- Fijación de un plazo máximo para la realización del diagnóstico y la elaboración del plan de igualdad.
- Compromiso de adoptar el plan, una vez concluida su elaboración, mediante la firma de un acuerdo por parte de quienes están legitimados para negociar, para lo que se preverá la convocatoria de una reunión extraordinaria de la comisión negociadora.
- Constitución de una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad, en un determinado plazo de tiempo desde la firma del convenio.
- Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.
- Fases y estructura básica del plan de igualdad.
- Relación de materias que se abordarán en el marco del plan de igualdad.
- Intervención de la comisión paritaria del convenio, en el supuesto de bloqueo de la actividad de la comisión de igualdad o de incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

Algunas consideraciones generales

1. La falta de acuerdo en el diagnóstico de situación no invalida la obligación de negociar el plan de igualdad. Es necesario hacer un diagnóstico, pero no es obligatorio que las partes alcancen un acuerdo en torno a él. Las propuestas sindicales y empresariales serán, como en cualquier otra materia, inicialmente diferentes y/o contrapuestas. El objetivo es alcanzar, mediante la negociación, un consenso en los objetivos y medidas que conformarán el plan de igualdad.

2. A lo largo del proceso de negociación e implementación de un plan de igualdad, pueden surgir problemas que ralenticen e, incluso, paralicen totalmente la realización del diagnóstico y/o el acuerdo en los objetivos y medidas que debería contemplar el plan de igualdad. Para tratar de evitarlo, sería conveniente pactar en el convenio colectivo de referencia que serán la comisión paritaria o, en su caso, la comisión negociadora, las que actuarán como mediadoras en primera instancia ante cualquier conflicto surgido y, en el supuesto de que éste no sea resuelto por la misma, se recurrirá a los organismos de solución de conflictos colectivos o a la jurisdicción social.
3. La incorporación de mujeres en las delegaciones sindicales de las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos en proporción, como mínimo, a su nivel de afiliación y/o presencia en la empresa o sector.
4. Las negociaciones de planes de igualdad deben contar con asesoramiento especializado en políticas de género a través de las secretarías de la mujer de CC.OO. y, cuando sea necesario, de los servicios jurídicos del sindicato.

Fases de la negociación del plan de igualdad

Un plan de igualdad ha de diseñarse teniendo en cuenta la realidad concreta de cada empresa o sector. Por tanto, es necesario partir, como fase previa, de la realización de un diagnóstico para detectar y valorar en qué aspectos se detectan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

El diagnóstico de la situación de partida deberá basarse en las conclusiones que se extraigan del análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de:

- Todos los datos, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del plan de igualdad, que nos permitan un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de trabajadores y trabajadoras.
- Los contenidos del convenio colectivo vigente, así como de las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sean de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.

A partir de los resultados del análisis se diseñará el plan de igualdad, marcándose los objetivos básicos cualitativos y cuantitativos, en términos que permitan el seguimiento y una evaluación posterior de resultados lo más objetiva posible. Para alcanzar los objetivos básicos será necesario elaborar y programar medidas y actuaciones concretas en relación a cada uno de ellos.

Así pues, el plan de igualdad deberá contener las siguientes fases:

- Programación del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. Es importante fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un

calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan, cuál es la situación de partida, cuál el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo. Y, finalmente, es necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.

- **Implantación:** una vez diseñado el plan de igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.
- **Seguimiento y evaluación:** Es necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Qué datos son necesarios para elaborar un plan de igualdad

Para concluir con un diagnóstico objetivo en relación a las materias indicadas, la comisión de igualdad debe contar con información precisa sobre cada una de ellas. Cuanto más amplios y concretos sean los datos de partida más ajustado a la realidad será el diagnóstico resultante. Si contamos con una implicación real de la dirección de la empresa, será más fácil obtener la información solicitada; y una información homogénea y, de entrada, consensuada, permitirá lograr más fácilmente un diagnóstico compartido y llegar a un acuerdo sobre los objetivos y medidas a desarrollar.

De cualquier forma, nuestra petición de datos debería permitirnos obtener la siguiente información, siempre desagregada por sexos:

- Sobre el acceso a la empresa:
- Evolución de la plantilla en los últimos cinco años:
 - hombres y mujeres de nueva incorporación;
 - hombres y mujeres que han sido baja en la empresa, especificando la causa de la baja (despido, finalización del contrato, incapacidad, jubilación, cese por atención de personas a cargo, cese por cambio de trabajo, otros).
- Incorporaciones del último año por:
 - tipo de contrato;
 - categorías o grupos profesionales;
 - y puestos de trabajo.
- Información básica de las solicitudes presentadas por puestos de trabajo con indicación de la cualificación académica, experiencia profesional y formación complementaria.

- Sobre las características de la plantilla:
 - Distribución por grupos de edad.
 - Distribución por tipo de contrato.
 - Distribución por categoría o grupo profesional y antigüedad.
 - Distribución por categoría o grupo profesional y nivel de estudios.

- Datos sobre retribuciones:
 - Distribución por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional.
 - Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base + pluses o complementos fijos).
 - Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variables (pluses voluntarios, incentivos de producción, etc.).

- Datos sobre formación continua:
 - Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa.
 - En cuántas ocasiones han participado en acciones formativas:
 - a iniciativa de la empresa;
 - a iniciativa propia.
 - Personas que disfrutaban de becas o ayudas para la formación.
 - Horas de formación recibida en base a los siguientes tipos: presencial en horario laboral, presencial fuera de horario laboral, on line.
 - Personas participantes en acciones formativas de larga duración, de duración media y de corta duración.
 - Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales para la formación por categorías y/o grupos profesionales.
 - Personas que han solicitado y obtenido la adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por categorías y/o grupos profesionales.

- Datos sobre promoción:
 - Promociones en el último año por categorías o grupos profesionales.

- Cambios de categoría o grupo profesional en base al tipo de proceso de promoción:
 - Promoción automática por antigüedad en la empresa y categoría o grupo profesional de origen.
 - Promoción por prueba objetiva.
 - Promoción decidida discrecionalmente por la dirección.

- Promociones salariales del último año que no conlleven un cambio de categoría o grupo profesional.

- Promociones vinculadas a la movilidad geográfica:
 - Dentro de la misma provincia.
 - Dentro del país.
 - Fuera del país.

- Datos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Utilización durante el último año de las siguientes suspensiones temporales y permisos retribuidos:
 - Incapacidad temporal.
 - Maternidad.
 - Paternidad.
 - Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad.
 - Suspensión por riesgo durante el embarazo.
 - Suspensión por riesgo durante la lactancia.
 - Permiso de lactancia.
 - Acumulación del permiso de lactancia.
 - Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales.
 - Permiso por cuidado de familiares por enfermedad, accidente, hospitalización, etc.

- Utilización durante el último año de los siguientes derechos no retribuidos:
 - Reducción de jornada por cuidado de los hijos e hijas.
 - Reducción de jornada por cuidado de otros familiares.
 - Excedencia por cuidado de los hijos e hijas.
 - Excedencia por cuidado de otros familiares.
 - Asistencia a consulta médica.
 - Acompañamiento de personas dependientes a consulta médica.
 - Otros permisos.

Si la disposición de la empresa no es muy favorable y el nivel de información por ella facilitado no es suficiente, deberemos tener en cuenta la posibilidad de recurrir a otras fuentes de información a nuestro alcance:

- Censo de la empresa.
- Censo electoral.
- Censo salarial.
- Copia básica de los contratos de trabajo.
- TC1.
- TC2.
- Comunicaciones de bajas.
- Documentación interna sobre criterios de distribución de incentivos.
- Valoración de puestos trabajo.
- Plan de acción empresarial.
- Intranet y/o página web de la empresa.
- Memoria anual de la empresa.
- Informe anual de actividades.
- Reglamentación interna.
- Revistas e información corporativa.
- Informes de responsabilidad social corporativa.
- Publicaciones en prensa y/o anuncios de ofertas de trabajo.

Aún así, conseguir todos los datos relacionados será difícil y no siempre posible, sin embargo, aunque no consigamos una visión completa de todas las áreas en las que sería necesario intervenir, ello no ha de impedirnos actuar en relación a todas aquellas materias en las que observemos la necesidad de mejorar.

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

Enero

Estructura de la plantilla

Posibles medidas de actuación en relación al acceso a la empresa:

- Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
- Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes.
- Utilizar canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, por ejemplo, publicitando ofertas de empleo en centros de formación con un alto porcentaje de alumnas.
- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
- Aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo algún tipo de acción positiva a favor de las mujeres hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.
- Garantizar la participación de la RLT en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.

Enero

1 martes (Año Nuevo)

2 miércoles

Enero

3 jueves

4 viernes



Enero

sábado **5** / (Epifanía del Señor) Domingo **6**

lunes **7**

Enero

8 martes

9 miércoles



Enero

jueves 10

Lined area for writing on January 10th.

viernes 11

Lined area for writing on January 11th.

Enero

12 sábado / **13** domingo

14 lunes



Enero

martes 15

miércoles 16

Enero

17 jueves

18 viernes



Enero

sábado 19 / domingo 20

lunes 21

Enero

22 martes

23 miércoles



Enero

jueves 24

viernes 25

Enero

26 sábado / 27 domingo

28 lunes



Enero

martes 29

miércoles 30

Enero

31 jueves



| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | | |

Febrero

Contratación

Posibles medidas de actuación en relación a la contratación:

- Acordar el fomento de la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, teniendo en cuenta el sexo de quienes se benefician de esta conversión para atajar la desigualdad entre hombres y mujeres en la estabilidad laboral.
- Acordar una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.
- Analizar el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y facilitar su conversión en tiempo completo.
- Corregir en el texto del convenio, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.
- Regular en convenio la utilización de ETTs y subcontratas.

Febrero

viernes **1**

sábado **2** / domingo **3**

Febrero

4 lunes

5 martes



Febrero

miércoles 6

jueves 7

Febrero

8 viernes

9 sábado / 10 domingo



Феврера

lunes **11**

martes **12**

Febrero

13 miércoles

14 jueves



Febrero

viernes **15**

sábado **16** | domingo **17**

Febrero

18

lunes

19

martes



Febrero

miércoles 20

jueves 21

Febrero

22 viernes

23 sábado / 24 domingo



Febrero

27 miércoles

Lined writing area for February 27th.

28 jueves

Lined writing area for February 28th.



Febrero

viernes 29

| L | M | X | J | V | S | D |
|-------|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24/31 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

Marzo

Segregación Ocupacional

Posibles medidas de actuación en relación a la segregación ocupacional:

- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se hallen infrarrepresentadas.
- Hacer una valoración (o revisión en profundidad, si ésta ya se ha hecho) de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. Tan importante es que las mujeres accedan a puestos masculinizados como que los feminizados sean revalorizados al nivel que les corresponde.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.

Marzo

sábado **1** / domingo **2**

lunes **3**

Marzo

4 martes

5 miércoles



Marzo

8

sábado (Día Internacional de la Mujer)



9

domingo

Marzo

lunes 10

martes 11

Marzo

12 miércoles

13 jueves



Marzo

viernes **14**

sábado **15** | domingo **16**

Marzo

21 viernes (Viernes Santo)

22 sábado / **23** domingo



Marzo

lunes 24

martes 25

Marzo

26 miércoles

Lined writing area for March 26th

27 jueves

Lined writing area for March 27th



| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | | | | |

Abril

Promoción

Posibles medidas de actuación en relación a la promoción profesional:

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla; contando siempre con la participación de la representación sindical y/o de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.
- Potenciar la participación de mujeres en los tribunales o comités de promoción.
- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.
- Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
- Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.
- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.

Abril

martes 1

miércoles 2

Abril

3 jueves

4 viernes



Abril

sábado **5** / domingo **6**

lunes **7**

Abril

8 martes

9 miércoles



Abрил

jueves **10**

viernes **11**

Abрил

12 sábado / 13 domingo

14 lunes



Abril

17 jueves

18 viernes



Abрил

sábado *19* | domingo *20*

lunes *21*

Abril

22 martes

Lined writing area for April 22nd, consisting of 15 horizontal lines.

23 miércoles

Lined writing area for April 23rd, consisting of 15 horizontal lines.



Abрил

26 sábado | 27 domingo

28 lunes

Abril

martes 29

miércoles 30

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | |

Mayo

Formación

Posibles medidas de actuación en relación a la formación:

- Formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa.
- Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que ésta cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.
- Establecer ayudas económicas por gastos de cuidado de dependientes durante las acciones formativas cuando éstas no se realicen dentro de la jornada laboral.
- Realizar un análisis de las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto y, fundamentalmente, de cara a la promoción.

Mayo

(Día del Trabajo) jueves 1



Mayo

2 viernes

3 sábado / 4 domingo



Mayo

lunes 5

martes 6

Mayo

7 miércoles

8 jueves



Mayo

viernes **9**

sábado **10** | domingo **11**

Mayo

12 lunes

13 martes



Mayo

16 viernes

17 sábado | 18 domingo



Mayo

lunes 19

martes 20

Mayo

viernes 23

sábado 24 | domingo 25

Mayo

26 lunes

27 martes

Mayo

miércoles **28**

jueves **29**

| L | M | X | J | V | S | D |
|-------|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23/30 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |

Junio

Retribución

Posibles medidas de actuación en relación a la retribución:

- Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia en base al tipo de contrato, a la categoría profesional o a la antigüedad en la empresa.
- Establecer como medida de acción positiva incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales detectadas.
- Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

Junio

domingo **1**

lunes **2**

Junio

3 martes

4 miércoles

Junio

jueves 5

viernes 6

Junio

7 sábado / 8 domingo

9 lunes

Junio

martes **10**

miércoles **11**

Junio

12 jueves

13 viernes



Junio

sábado 14 | domingo 15

lunes 16

Junio

17 martes

18 miércoles

Junio

jueves **19**

viernes **20**

Junio

21 sábado / 22 domingo

23 lunes



Junio

martes 24

miércoles 25

Junio

26 jueves

Lined writing area for June 26

27 viernes

Lined writing area for June 27



Junio

sábado **28** / domingo **29**

lunes **30**

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

Julio

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Posibles medidas de actuación en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

- Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc...
- Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).
- Ampliar el permiso de lactancia a un mínimo de una hora diaria de reducción de la jornada personal, ampliable en caso de parto o adopción múltiple; y concretar como un derecho individual la posibilidad de acumular este permiso para disfrutarlo a la finalización de la suspensión por maternidad.
- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como:
 - Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
 - Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes.
 - En concurso de traslados, otorgar prioridad a las personas trabajadoras con cargas familiares en la elección de centro de trabajo.
 - Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares.
 - Estipular periodos vacacionales coincidentes con las vacaciones escolares.
 - Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
 - Posibilitar la reducción de jornada por atención de personas dependientes a partir de un mínimo inferior al establecido legalmente, por ejemplo, de media hora diaria.
 - Posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida.

Julia

martes **1**

miércoles **2**

Julia

sábado **5** / domingo **6**

lunes **7**

Julia

8 martes

9 miércoles



Julia

jueves 10

viernes 11

Julia

12 sábado / 13 domingo

14 lunes



Julia

17 jueves

18 viernes



Julia

sábado 19 / domingo 20

lunes 21

Julia

22 martes

23 miércoles



Julia

jueves **24**

viernes **25**

Julia

26 sábado / 27 domingo

28 lunes



Julia

31 jueves



| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

Agosto

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. II

- Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de una campaña específica de información.
- Garantizar el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes.
- Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.
- Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

Agosto

viernes **1**

sábado **2** / domingo **3**

Agosta

4 lunes

5 martes



Agosto

miércoles **6**

jueves **7**

Agosta

8

viernes

9

sábado

| 10

domingo



Agosto

13 miércoles

14 jueves



Agosto

(Asunción de la Virgen) viernes

15

sábado 16 | domingo 17

Agosto

miércoles **20**

jueves **21**

Agosto

22

 viernes

23

 sábado /

24

 domingo



Agosto

lunes **25**

martes **26**

Agosta

viernes 29

sábado 30 / domingo 31

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | | | | | |

Septiembre

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Posibles medidas de actuación en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los trabajadores, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
- Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Septiembre

lunes **1**

martes **2**

Septiembre

3 miércoles

4 jueves

Septiembre

viernes **5**

sábado **6** / domingo **7**

Septiembre

8

lunes (Día de Extremadura)

9

martes

Septiembre

12 viernes

13 sábado | 14 domingo



Septiembre

lunes 15

martes 16

Septiembre

17 miércoles

18 jueves



Septiembre

miércoles 24

jueves 25

Septiembre

26 viernes

27 sábado / 28 domingo

Septiembre

lunes 29

martes 30

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |

Octubre

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.II

- Garantizar la participación de la RLT en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso.
- Creación de la figura de Agente de Igualdad, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Dotar de competencias a la comisión paritaria del convenio o a la comisión de igualdad para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.
- Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.

Octubre

miércoles 1

jueves 2

Octubre

3 viernes

4 sábado / 5 domingo

Octubre

lunes 6

Lined writing area for October 6th.

martes 7

Lined writing area for October 7th.

Octubre

8 miércoles

9 jueves



Octubre

viernes 10

sábado 11 | Domingo 12
(Fiesta Nacional de España)

Octubre

13 lunes

14 martes

Octubre

miércoles **15**

jueves **16**

Octubre

17 viernes

18 sábado / 19 domingo



Octubre

lunes **20**

Lined writing area for October 20th.

martes **21**

Lined writing area for October 21st.

Octubre

22 miércoles

23 jueves



Octubre

viernes 24

sábado 25 / domingo 26

Octubre

27 lunes

28 martes



Octubre

miércoles 29

jueves 30

Octubre

31 viernes



| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

Noviembre

Responsabilidad social corporativa

Posibles medidas de actuación en relación a la responsabilidad social corporativa:

- Incluir cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- Conversión de contratos temporales a contratos fijos la fijación de criterios que favorezcan a las mujeres que, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- Estudiar y, en su caso, establecer sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).
- Subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. Que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.
- Evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Noviembre

(Fiesta de todos Los Santos) sábado *1* | domingo *2*

lunes *3*

Noviembre

4 martes

5 miércoles



Noviembre

jueves **6**

viernes **7**

Noviembre

8 sábado / 9 domingo

10 lunes

Noviembre

13 jueves

14 viernes

Noviembre

sábado 15 | domingo 16

lunes 17

Noviembre

18 martes

19 miércoles



Noviembre

jueves **20**

viernes **21**

Noviembre

22 sábado / 23 domingo

24 lunes



Noviembre

(Día Internacional para la eliminación
de la violencia contra la mujer)

martes **25**



Noviembre

26 **miércoles**

27 **jueves**



Noviembre

viernes 28

sábado 29 / domingo 30

| L | M | X | J | V | S | D |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | 31 | | | | |

Diciembre

Sensibilización y comunicación

Posibles medidas de actuación en relación a la información y comunicación:

- Incluir en el convenio colectivo, pacto de empresa o acuerdo similar, una cláusula expresando el compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores como una de las prioridades en la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: buzones de sugerencias; instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios; intranet; etc..., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.
- Informar periódicamente del desarrollo del plan de igualdad:
 - Cómo se ha realizado el diagnóstico.
 - Resultados obtenidos.
 - Objetivos del plan de igualdad.
 - Proceso de desarrollo del plan.
- Motivar a la participación a través de la comunicación con la comisión de igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan.
- Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizados en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.
- Establecer, entre las funciones de la comisión de igualdad la revisión del texto del convenio colectivo o acuerdo de aplicación en la empresa con una perspectiva de género y la elaboración de una redacción alternativa, de modo que, por ejemplo:
- La denominación del convenio o acuerdo excluya la utilización de denominaciones de los colectivos afectados en masculino.
- La definición del ámbito personal mencione explícitamente a las trabajadoras y trabajadores.
- La descripción de las funciones o tareas, la definición de las categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, ropa de trabajo, etc. se realicen utilizando denominaciones neutras.

Diciembre

lunes **1**

martes **2**

Diciembre

3 miércoles

4 jueves

Diciembre

viernes 5

(Día de la Constitución Española) sábado 6 / domingo 7

Diciembre

8

lunes (Día de la Inmaculada Concepción)

9

martes

Diciembre

miércoles 10

jueves 11

Diciembre

12 viernes

13 sábado / 14 domingo



Diciembre

lunes 15

martes 16

Diciembre

17 miércoles

18 jueves



Diciembre

26 viernes

27 sábado / 28 domingo



Diciembre

31 jueves



Glosario

1. 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.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, 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.

2. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

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.

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. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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.

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.

4. ACCIONES POSITIVAS

Son instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, para superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. 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 que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

5. SEXO

Es el conjunto de elementos que constituyen las diferencias entre machos y hembras. En la especie humana, diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre varones y mujeres que hacen posible la reproducción de la especie. Son universales y, por tanto, coinciden en todo tiempo y cultura. Las características que conforman el género se aprenden y se pueden educar, pues son mandatos sociales y no se nace con ellas.

6. GÉNERO

Es una construcción social transmisible a través de mecanismos culturales y por tanto modificables y cambiantes. Hace referencia a la gama de roles, relaciones, actitudes, comportamientos, valores que la sociedad asigna a las personas en torno a las diferencias sexuales.

Se refiere a las diferencias determinadas socialmente entre los dos sexos, a la relación entre mujeres y hombres y sus roles sociales en las distintas sociedades o comunidades. Los roles de género surgen de las diferencias asignadas socialmente a mujeres y hombres, y varían con la clase social, raza, casta, etnicidad, religión, edad e incluso con el tiempo.

Género: cultural/transmisión por aprendizaje.

7. ESTEREOTIPO

Son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tiene con respecto a una persona o grupo en función de su edad, sexo, etnia u otras características, que suelen ser rígidas y presentan una gran resistencia al cambio.

Es una imagen mental muy simplificada y con pocos detalles acerca de esa persona o de ese grupo de gente que comparte ciertas cualidades características (o estereotípicas) y habilidades. El término se usa a menudo en un sentido negativo, considerándose que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo se pueden cambiar mediante la educación.

8. ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tiene con respecto a una persona o grupo en función del sexo. Nos indican, según las normas imperantes, como pensar, sentir o actuar para responder a los modelos de masculinidad o feminidad. Es una idea que se fija y se perpetúa. Es la reproducción de una idea o imagen que extendemos a todos los miembros de un grupo.

9. ANDROCENTRISMO

Supuesto que considera lo masculino como el centro del universo, como parámetro de estudio único y extensible a todos los individuos, hombres y mujeres.

Es una visión del mundo y de las relaciones sociales centrada únicamente en el punto de vista masculino, es decir, se refiere a los hombres como sujetos sociales de poder y define a las mujeres como objetos complementarios de los hombres.

Se manifiesta también a nivel del mundo subjetivo de las personas, de la psiquis individual y colectiva, del imaginario social colectivo.

10. SEXISMO

Conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas, de modo que es imposible hacer una relación aproximada de sus formas de expresión y puntos de incidencia; es el conjunto de actitudes y comportamientos que niegan los derechos a la libertad y a la igualdad de las personas de diferentes sexos.

La represión de la sexualidad femenina y la división del trabajo por sexos son las dos primeras manifestaciones del sexismo.

11. MACHISMO

El machismo engloba el conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a justificar y promover el mantenimiento de actitudes discriminatorias contra las mujeres. Basado en el desprecio y la ridiculización de las mujeres, implica la creencia de la superioridad masculina. Contrariamente a la opinión extendida, el término equivalente en femenino es "hembrismo" y no feminismo.

La finalidad, explícita y/o implícita del machismo, ha sido y s producir, mantener y perpetuar la opresión y sumisión de la mujer a todos los niveles: sexual, procreativo, laboral y afectivo.

12. PERSPECTIVA O ANÁLISIS DE GÉNERO

Es la forma sistemática de observar el impacto diferenciado de normas y hechos sociales sobre los hombres y mujeres. Se inicia con la recopilación de datos segregados por sexos y la información sensible al género de la población involucrada.

Contribuye a visualizar las relaciones de poder y subordinación de las mujeres, conocer las causas que la producen y encontrar mecanismos para superar brechas existentes, así como reconocer que existen relaciones de desigualdad y que existe opresión e injusticia en la organización genérica de las sociedades.

13. FEMINISMO

Es un conjunto de teorías sociales y prácticas políticas en abierta crítica de relaciones sociales históricas, pasadas y presentes, motivadas principalmente por la experiencia femenina. En general, los feminismos realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, y proclaman la promoción de los derechos de las mujeres. Las teorías feministas cuestionan la relación entre sexo, sexualidad y el poder social, político y económico.

Propugnan la consideración de las mujeres como seres humanos completos (con derechos y deberes) y se opone a la discriminación por razón de sexo (por haber nacido mujer) o de género (por las atribuciones culturales como mujer)

Directorio del Imex

SERVICIOS CENTRALES:

■ Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX):

¿Qué es el IMEX?

- El Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX) es un organismo autónomo de la Junta de Extremadura, encargado de impulsar las Políticas de Igualdad de Oportunidades y de promover las condiciones para que la Igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva en nuestra Comunidad Autónoma, posibilitando así la participación de la mujer en la vida política, económica, cultural, laboral y social de Extremadura, y eliminando cualquier forma de discriminación y de obstáculos que lo impidan

INSTITUTO DE LA MUJER DE EXTREMADURA
Plaza Santa María, 5 - 06800 Mérida (Badajoz)
Tlf: 924 930 512 – Fax: 924 007 407

RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA:

■ Oficinas de Atención y Asesoramiento Integral a las Mujeres Víctimas de la Violencia:

¿En qué consisten estas oficinas?

- Servicio público gratuito, creado en virtud del decreto 28/20011, de 20 de Febrero (D.O.E. Nº 26, de 3 de Marzo de 2001), y adscrita al Instituto de la Mujer de la Consejería de Cultura. La oficina es atendida por personal de la Junta de Extremadura, empleados/as de la Casa de la Mujer de Cáceres, quienes ejercen labores de información y asesoramiento. Podrán ser objeto de atención aquellos casos de malos tratos a mujeres, ya sean físicos, psíquicos o de cualquier otra cosa

Funciones:

- Información en situaciones de malos tratos, sobre recursos y orientación sobre posibles soluciones
- Asesoramiento jurídico, social, psicológico especializado y adaptado a la víctima

CASA DE LA MUJER DE BADAJOZ
C/ Padre Tomás, s/n – 06011
Tlf: 924 001 924 – Fax: 924 001 927

CASA DE LA MUJER DE CÁCERES
C/ Ronda de San Francisco, s/n – 10005
Tlf: 927 010 868 – Fax: 927 010 872

■ Gabinetes de Inserción Socio – Laboral:

Funciones:

- Atención integral individualizada
- Orientación y asesoramiento psicológico, jurídico, social y laboral individualizado
- Promoción de la participación social
- Prevención de la violencia de género
- Apoyo a la conciliación de la vida familiar
- Atención de situaciones de dificultad social y violencia de género

JARAÍZ DE LA VERA
Tlf: 927 170 892

JEREZ DE LOS CABALLEROS
Tlf: 924 730 896

HORARIO:
Lunes – Viernes, 08:00 – 15:00 h

■ Oficinas de formación e inserción laboral:

UNIDAD DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LA MUJER
Plaza González Fiori, s/n - 10700 Hervás (Cáceres)
Tlf: 927 481 544
E. insercionmujer@hervas.com

■ Comisión Permanente para la Erradicación y Prevención de la Violencia contra la Mujer:

Competencias:

- Crear las líneas básicas y generales en la Comunidad Extremeña en el trabajo con mujeres víctimas de malos tratos y respecto a la problemática de la violencia familiar
- Unificación de criterios en todos los colectivos implicados para la búsqueda de soluciones conjuntas y coordinadas a la violencia contra la mujer y establecer líneas de actuación

Funciones:

- Elaboración de un protocolo de colaboración y coordinación por los distintos departamentos implicados
- Elaboración de un protocolo de intervención a nivel judicial, policial, educativo, sanitarios y rehabilitación social
- Desarrollar programas de actividades preventivas
- Diversas actividades relacionadas con el Plan de Actuación del Gobierno Extremeño para avanzar en la erradicación y prevención de la violencia contra la mujer

Composición:

- Consejera de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura
- Directora General del Instituto de la Mujer de Extremadura
- Directora de la Casa de la Mujer de Cáceres

Un representante del:

- Tribunal Superior de Justicia de Extremadura
- Instituto de Medicina Legal de Extremadura
- Delegación del Gobierno de Extremadura
- Centro de Profesores y Recursos de Cáceres
- Consejería de Sanidad y Dependencia de la Junta de Extremadura
- Consejería de Cultura y Turismo de la Junta de Extremadura
- Colegios Provinciales de Abogados de Badajoz y de Cáceres
- Audiencia Provincial de Cáceres
- Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia
- Consejería de Educación de la Junta de Extremadura
- Universidad Popular de Cáceres. Programa IDRE
- Casa de la Mujer de Badajoz

CASA DE LA MUJER DE CÁCERES
C/ Ronda de San Francisco, s/n – 10005
Tlf: 927 010 868 – Fax: 927 010 872

■ Servicios para la Protección Integral contra la Violencia de Género:

¿En qué consisten?

- Estos servicios se llevan a cabo en virtud de la colaboración establecida entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por medio de la Delegada Especial del Gobierno Contra La Violencia Sobre la Mujer, adscrita a la Secretaría de Políticas de Igualdad, y la Junta de Extremadura a través del IMEX, que a su vez actúa en convenio con distintas Corporaciones Locales

Información a la víctima de violencia de género:

- Apoyo social
- Atención psicológica
- Formación en los valores de igualdad

AYTO. DE CABEZA DEL BUEY – GABINETE DE ASESORAMIENTO Y APOYO A LA MUJER
VÍCTIMA DE VIOLENCIA
C/ Mencía Álvarez, 1 – 06600 Cabeza del Buey (Badajoz)
Tlf: 924 632 929 – Fax: 924 601 140

AYTO. DE JARANDILLA DE LA VERA – OFICINA DE ATENCIÓN INTEGRAL A MUJERES
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Plaza de la Constitución, s/n – 10450 Jarandilla de la Vera (Cáceres)
Tlfs: 927 560 010/45 – Fax: 927 560 917

AYTO. DE MÉRIDA – CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE
GÉNERO
C/ Calvario, 2 – 06800 Mérida (Badajoz)
Tlf: 924 387 407 – Fax: 924 387 590

AYTO. DE MORALEJA – SERVICIO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA
Plaza de España, s/n – 10840 Moraleja (Cáceres)
Tlf: 927 147 090 – Fax: 927 515 036

AYTO. DE PLASENCIA – CENTRO DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL
C/ Del Rey, 6-1º – 10600 Plasencia (Cáceres)
Tlf: 927 428 563 – Fax: 927 428 541

AYTO. DE TALAYUELA – CENTROS DE ATENCIÓN A LA MUJER
C/ Manuel Más, 31 – 10310 Talayuela (Cáceres)
Tlf: 927 578 289 – Fax: 927 551 548

AYTO. DE VILLANUEVA DE LA SERENA – PISO TUTELADO PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Plaza de España, 4 – 06700 Villanueva de la Serena (Badajoz)
Tlf: 924 844 311 – Fax: 924 845 356

■ Red de Asistencia Psicológica a Víctimas en Situación de Emergencia (Proyecto Pilar):

¿En qué consiste esta red?

- Es un servicio gratuito para cualquier mujer víctima de violencia en situación de emergencia en cualquier municipio de la Comunidad Autónoma de Extremadura
- La atención psicológica se prestará de forma inmediata

¿Quién crea esta red?

- El Colegio Oficial de Psicólogos de Extremadura mediante Convenio suscrito con el Instituto de la Mujer de Extremadura, al amparo de la Ley 1/2004 de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

¿Quién puede solicitar esta asistencia desde la red?

- Todas aquellas mujeres que siendo víctimas de violencia no cuenten en su localidad con recursos de asistencia psicológica

¿Qué es la asistencia psicológica en emergencia?

- Acoger a la víctima y ayudarla a aliviar el sufrimiento psicológico
- Facilitar la expresión emocional
- Evaluación psicológica
- Disponer los recursos terapéuticos adecuados
- Establecer las estrategias urgentes necesarias para el abordaje de la situación
- Acompañar a la víctima en la fase inicial del proceso evitando situaciones de victimización secundaria

Pasos para solicitar atención:

- Acudir a Servicios Sociales de Base de la localidad, o a cualquier centro sanitario, Policía o Fuerza de Seguridad del Estado que remitirá la demanda al Servicio Social de Base
- Desde el Servicio Social de Base, se demandará asistencia psicológica a la RED
- La/el Psicólogo/a asignado se desplazará para atender a la víctima en su lugar de residencia
- No es preciso que la víctima haya puesto denuncia para que sea atendida

CUALQUIER ASOCIACIÓN, ORGANISMO, INSTITUCIÓN, O PERSONA QUE TENGA CONOCIMIENTO DE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA SOBRE UNA MUJER PUEDE DEMANDAR A LOS SERVICIOS SOCIALES DE BASE LA ATENCIÓN PARA LA VÍCTIMA

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE EXTREMADURA
C/ Almoáster la Real, 1-1ºD – Apdo. Correos 180 – 06800 Mérida (Badajoz)
Tlf: 924 317 660 – Fax: 924 312 015

RECURSOS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO FEMENINO:

■ **Agencia de Innovación Laboral y Fomento Empresarial de la Mujer de Extremadura (AGILFEM):**

¿A quién va dirigida?

- Mujeres que deseen incorporarse al mercado de trabajo y/o mejorar sus condiciones laborales
- Mujeres que posean inquietud emprendedora
- Mujeres que tengan una idea o proyecto de negocio

AGENCIA DE INNOVACIÓN LABORAL Y FOMENTO EMPRESARIAL DE LA MUJER DE EXTREMADURA

C/San Salvador, 26 - 06800 Mérida (Badajoz)

Tlf: 924 304 613/4 - Fax: 924 30 46 15

■ **Programas de Igualdad de Género en el Empleo (PIGE):**

¿A quién van dirigidos?

- A promover actuaciones encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, así como mejorar la situación de las mujeres en el empleo y la formación, contribuyendo a eliminar las discriminaciones por razón de sexo en el empleo, favoreciendo la inserción de la mujer en el mercado laboral, promocionando su formación y el asociacionismo e impulsando su participación activa en el desarrollo local, capacitándolas para asumir el liderazgo de las nuevas ocupaciones surgidas de la diversificación del mundo rural
- Los 14 programas constituyen además una RED TÉCNICA EXTREMEÑA POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Actuaciones que desarrollan:

- Orientación, asesoramiento e información laboral y sobre medidas de fomento del empleo
- Dinamización al empleo
- Fomento del autoempleo en las mujeres
- Atención individualizada y grupal a las usuarias que consulten una búsqueda de empleo por cuenta ajena
- Asesoramiento para la creación de empresas y autoempleo utilizando el programa NEEEX
- Participación activa en "foros por el empleo" en su ámbito y en foros sobre la Igualdad de Oportunidades
- Fundamentalmente son: AGENTES DE IGUALDAD PARA EL EMPLEO
- Realización de cursos de formación para mujeres y módulos sobre igualdad y perspectiva de género
- Asesoramiento a empresas sobre medidas de acción positiva y temas de igualdad de oportunidades
- Organizar campañas, seminarios y jornadas para promover la adopción de la igualdad de oportunidades
- Integración del principio de igualdad y evaluación de los programas de acción positiva en todas las áreas y proyectos
- Sensibilización a colectivos sobre Perspectiva de Género

Almendralejo

Parque Ntra. Sra. de la Piedad (S.S.B.)
C/ Vistahermosa, 1 - 06200
T. 924 67 05 32 (SSB)
F. 924 66 29 11
E. upim@almendralejo.es

Azuaga

Ayuntamiento
Plaza de la Merced, 1 - 06920
T. 924 89 07 16 (AYTO)
F. 924 89 15 50
E. upim.azuaga@dip-badajoz.es

Fregenal de la Sierra

Centro Municipal Nertobriga
C/Álamo, 2 - 06340
T. 924 70 02 22 / 924 70 10 28
F. 924 72 02 38
E. mujer@fregenaldelasierra.es

Jerez de los Caballeros

Plaza Alcazaba, s/n 06380
T. 924 73 00 95 (PIGE)
F. 924 75 02 04 (AYTO)
E. upimjerez@hotmail.com

Mancomunidad "Siberia I"

Casa de la Cultura
Avda. de la Constitución, 79
T y F. 924 63 06 10
E. upimsiberia1@yahoo.es

Mancomunidad "Sierra San Pedro"

C/ Pizarro, 16
10500 – Valencia de Alcántara
T. 927 66 81 47
F. 927 58 24 84
E. upim@mancomunidadesierrasanpedro.com

Mancomunidad "Tajo-Salor"

C/ Pérez Comendador, 17
10910 – Malpartida de Cáceres
T. 927 27 64 62 (PIGE)
F. 927 27 60 49
E. anaprieto@mtajosolor.e.telefonica.net

Castuera

Plaza España, 1, 2ª planta- 06420
T. 924 77 23 31
F. 924 76 05 63
E. upimcastuera@dip-badajoz.es

Coria

Plaza San Pedro, 9 bajo – 10800
T. 927 50 40 71
F. 927 50 07 35
E. upim@coria.infomail.es

Montijo

Casa del navegante
Plaza España, 8 - 06480
T y F. 924 49 20 68 (UP)
E: upim.montijo@terra.es

Navalmoral de la Mata

Avda. Magisterio, s/n - 10300
T: 927 53 35 81 / 927 53 16 80
927 53 27 09 / 927 53 01 04
F. 927 53 52 81
E. upimnavalmoral@lycos.es

Olivenza

Paseo Hernán Cortés, s/n - 06100
T y F. 924 492 068
E. upimolivenza@hotmail.com

Plasencia

C/ del Rey, 6 1ª Planta - 10600
T. 927 42 85 57
F. 927 42 85 41
E. mtorres@aytoplasencia.es
Sgarcía@aytoplasencia.es

Villanueva de la Serena

Plaza de España, 4, 1ª Planta - 06700
T: 924 84 43 11 (EXT 142)
F: 924 84 53 56 (PIGE)
E: upim.vvaserena@dip-badajoz.es

RECURSOS PARA LAS EMERGENCIAS:

■ Centro de Atención de Urgencias y Emergencias de Extremadura:

Tlf: 112

■ Teléfono de Emergencias para luchar contra la Violencia Machista:

Condiciones:

- *Servicio confidencial que no deja huellas ni en la marcación ni en la factura*

Profesionales:

- *Cuenta con profesionales especializados en violencia de género*

Tlf: 016

Directorio de CCOO

Mérida

Unión Regional de CCOO Extremadura
Avenida Juan Carlos I, nº 47
06800 – Mérida
Tel.: 924 31 99 61
Fax: 924 30 19 25
unionreg.extrem@extremadura.ccoo.es

Badajoz

Avenida Ramón y Cajal, 4
06001- Badajoz
Tel.: 924 22 32 48
Fax: 924 22 48 66
badajoz@extremadura.ccoo.es

Cáceres

Obispo Ciriaco Benavente
10001- Cáceres
Tel.: 927 24 15 42
Fax: 927 24 47 98
caceres@extremadura.ccoo.es

Plasencia

C/ Cayetano García Martín 2
10600 Plasencia (Cáceres)
Tel.: 927 42 24 66
Fax: 927 41 07 08
plasencia@extremadura.ccoo.es

Zafra

C/ Fontanilla 14-A
06300 - Zafra (Badajoz)
Tel. y Fax: 924-55 32 02
zafra@extremadura.ccoo.es

Almendralejo

Plaza Extremadura
06200 – Almendralejo (Badajoz)
Tel. y Fax: 924 67 18 07
almendralejo@extremadura.ccoo.es

Don Benito

C/ Donoso Cortés 33
06400- Don Benito (Badajoz)
Tel. y Fax: 924 80 20 80
donbenito@extremadura.ccoo.es

Coria

C/ Almanzor,7
10800 - Coria (Cáceres)
Tel. y Fax: 927 50 06 42
ul-coria@extremadura.ccoo.es

Navalmoral de la Mata

Avenida Constitución s/n
10300- Navalmoral de la Mata (Cáceres)
Tel. 927 53 19 97
Fax. 927 53 46 35
navalmoral@extremadura.ccoo.es



www.mujerextremadura.com



comisiones obreras
de extremadura

www.extremadura.ccoo.es