

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
 2. COMPROMISO
 3. DIAGNÓSTICO: CONCLUSIONES
 4. OBJETIVOS GENERALES
 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
 6. ACCIONES GENERALES Y MEDIDAS CONCRETAS
 7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
 8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
 10. DIVULGACIÓN DEL PLAN
- ANEXO I. DEFINICIONES
- ANEXO II. PROTOCOLO DE ACOSO
- ANEXO III. CONVENIO COLABORACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES Y RENFE OPERADORA PARA PROMOVER LA EJECUCIÓN DE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
- ANEXO IV. GUIA LEGISLATIVA

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983.

Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de Mayo de 1999, y el tratado de Lisboa, el 1 de diciembre De 2009, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados Miembros.

Los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y consagra la obligación de los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran, sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres más concretamente en su

Artículo 45, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que a través de la negociación, se acuerdan con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en este Plan de Igualdad.

Asimismo, en el Artículo 46 de la citada Ley, define los Planes de Igualdad de las Empresas como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Resulta necesaria, por tanto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con la eliminación de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar estas metas. Con esta finalidad, los Planes de Igualdad de trato entre mujeres y hombres, fijarán los objetivos, que junto con las acciones y medidas previstas, se disponga de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, el Plan de Igualdad de Rente-Operadora es en definitiva, un conjunto ordenado de medidas, después de

recoger los datos del diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello dicho plan, fija los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Dentro de esta estrategia, se ha dado el primer paso con la publicación en el BOE del 10 de marzo de 2010, del protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, que lógicamente queda incluido dentro de este Plan de Igualdad.

El I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora en sus Cláusulas 7 y 8, igualdad de oportunidades y no discriminación, establece la constitución de una Comisión de Trabajo, y entre sus competencias figura negociar el Plan de Igualdad, esta Comisión de Trabajo, constituida el 27 de Octubre de 2010, tuvo cumplida información de la elaboración del diagnóstico, participando y colaborando de manera activa y positiva en el desarrollo de los trabajos. El personal de la Empresa, fue informado a través del portal Intranet de Renfe-Operadora, sobre las actuaciones realizadas durante la elaboración del diagnóstico, especialmente de aquellas en las que fue precisa su participación a través de la apertura de un buzón de sugerencias.

Con la firma del II Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as, constituyen el firme compromiso de la elaboración del Plan de

Igualdad de Oportunidades en RENFE-Operadora, dando así continuidad al trabajo desarrollado durante estos últimos años.

DECLARACION DE COMPROMISO DEL COMITÉ DE DIRECCION DE RENFE-OPERADORA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Comité de Dirección de RENFE-Operadora, es consciente de la necesidad de continuar avanzando en las medidas desarrolladas en los últimos años sobre esta materia y declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas al objeto de conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Entidad, estableciendo para ello la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política de Empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Dentro del marco de este Plan de Igualdad se establecen objetivos generales y específicos, desde la selección a la promoción, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la conciliación, la política salarial, asumiendo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "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 sexo"

Los principios en que se basa este compromiso son:

- Promover la aplicación efectiva de la Igualdad de Oportunidades en la empresa en todos sus ámbitos.
- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación de género, directa o indirecta.
- Identificar, conjuntamente con la Representación del Personal, líneas de actuación para impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.
- Así como la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten al respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con el principio de igualdad, en aras de fomentar la sensibilización y concienciación.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de este Plan de Igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.



Para ello se cuenta con la representación legal de los trabajadores/as en todo el proceso de desarrollo, así como en la aplicación y evaluación de las medidas de igualdad acordadas

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: CONCLUSIONES

Nuestra Empresa nació con una firme y clara vocación de servicio público, ejercido con criterios de gestión empresarial, que se consiguen con el trabajo y compromiso diario del conjunto de profesionales que integran la misma.

La negociación del presente Plan de Igualdad ha ido precedida por el análisis de la información y situación de la empresa en cuanto a:

1. Distribución de la plantilla por
 - Sexo
 - Edad
 - Tipo de contratos
 - Antigüedad
 - Familiar de puestos, por departamentos y nivel jerárquico y por colectivos profesionales.
 - Familiar de puestos y nivel de estudios.
 - Por jornada.
 - Bandas salariales.
2. Cultura de la Empresa.
3. Responsabilidad Social Corporativa
4. Selección
5. Formación

6. Comunicación
7. Política Social
8. Riesgos Laborales y Salud Laboral
9. Prevención del acoso sexual, acoso moral y del acoso por razón de sexo

Sobre la situación cuantitativa de este personal y sus condiciones relativas a la empresa y normativa vigente, se alcanzaron las siguientes conclusiones tras la elaboración del diagnóstico de situación:

1. A la vista de la información facilitada y analizada nos encontramos con que el personal de la Empresa es mayoritariamente masculino, pues supone un 90,22 % frente al 9,78 % de mujeres.

2. Analizada la Normativa Laboral de RENFE-Operadora, si bien es cierto que no contiene preceptos discriminatorios o que generen algún tipo de desigualdad, las medidas que recoge, no van más allá de las marcadas por ley.

Tras el análisis de los datos de la plantilla, si bien no se han detectado en el diagnóstico elementos de discriminación entre sexos se concluye, en líneas generales, que la presencia de mujeres es muy reducida (en torno al 10 %). El envejecimiento de la plantilla es muy alto (50 años de media) y con una antigüedad media de 27,9 años en la empresa, existe segregación ocupacional entre las mujeres tanto horizontal (concentración en ciertos grupos profesionales) como vertical (baja representación en puestos de responsabilidad y dirección). El informe diagnóstico para la elaboración del Plan



de Igualdad de RENFE-Operadora, fue aprobado y recogido en el Acta de la Comisión de Igualdad de fecha 13 de abril de 2012. (Se adjunta a este Plan como Anexo 1º).

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es la expresión de la voluntad de RENFE-Operadora y de la Representación Legal de los Trabajadores/as, dirigida a la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad de Renfe-Operadora tiene entre sus objetivos principales:

- Conseguir procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos de cada puesto, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidad individuales.
- Garantizar que las contrataciones no se basen en estereotipos acerca de aptitudes o características de las personas de determinados sexo, raza, edad, condición social, convicciones o ideales.
- Conseguir el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptación a los requisitos de los puestos.
- Concienciar a la plantilla sobre la importancia de la formación para el desarrollo profesional, fomentando la realización de aquellas acciones que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.
- Conseguir una mejor conciliación de la vida personal y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización y difusión de las medidas existentes.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la empresa y trasladarla a todas la empresa.



- Promover unas condiciones de trabajo y una política de empresa que eviten el acoso sexual, moral y por razón de sexo.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa
- Establecer criterios para la aplicación de un lenguaje e imágenes no sexista, en las políticas de comunicación, información, acceso al empleo y la formación, tanto dentro como fuera de la empresa.



OBJETIVOS ESPECIFICOS

DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la definición de estos objetivos se ha tenido en cuenta las conclusiones del resultado del diagnóstico de situación elaborado y aprobado por la Comisión de Trabajo para la igualdad de oportunidades y no discriminación, considerando los objetivos siguientes en los distintos ejes de actuación como los más adecuados para seguir avanzando en materia de igualdad de Renfe-Operadora.

Las áreas de actuación propuestas tras el diagnóstico son las siguientes:

- **Cultura de empresa**

Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de oportunidades en toda la empresa. Sensibilizar en materia de igualdad y diversidad.

- **Selección**

Avanzar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa, fomentando, siempre que la legislación no lo impida, medidas

de acción positivas que favorezcan al colectivo subrepresentado.

- **Formación**

Incidir para que la formación llegue por igual a hombres y mujeres.

Los diseños curriculares de los cursos formativos incorporaran la perspectiva de género.

- **Promoción**

Fomentar la participación del género infrarrepresentado en aquellas convocatorias a categorías/puestos en que está subrepresentado, así como en los puestos de mayor responsabilidad.

- **Política salarial y beneficios sociales**

Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre hombres y mujeres.

Incorporar aquellos beneficios sociales que propicien y faciliten la carrera profesional.

- **Tiempo de trabajo y conciliación**

Propiciar y avanzar la aplicación de medidas de conciliación, más allá del marco legislativo, que permitan conciliar realmente



las necesidades de la plantilla, su actividad laboral con el desarrollo personal y familiar, teniendo en cuenta la actividad de Renfe-Operadora.

- **Comunicación, imagen y lenguaje**

Lograr un trato lingüístico más igualitario y que visualice por igual a hombres y mujeres, tanto en la comunicación interna como externa, así como erradicar el sexismo en el lenguaje proyectando una imagen de la empresa acorde con el principio de igualdad.

No se trata de editar un listado ni una guía de estilo, sino lo que se pretende es combinar la norma con el empleo discursivo de la variación genérica y atender al contexto.

- **Prevención del acoso**

Difusión del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral

- **Riesgos laborales y salud laboral**

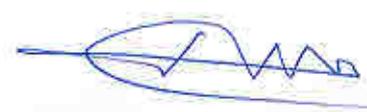
Incidir en la medicina preventiva y dar a conocer las medidas específicas de protección.

Protección durante las situaciones de embarazo y lactancia, evitando los posibles riesgos laborales de las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

Para alcanzar estos objetivos, se han diseñado una serie de acciones y/o programas que se desarrollan en el apartado siguiente.

- **Violencia de género**

Prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género, en cumplimiento de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



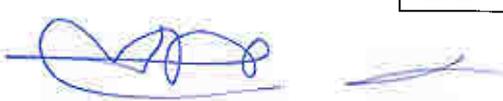
ÁREAS DE ACTUACIÓN

ÁREAS ACTUACIÓN	Nº	MEDIDAS O ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADORES	FECHA DE IMPLANTACIÓN
ACCIONES GENERALES	1	Modificar la Normativa Laboral utilizando un lenguaje no sexista	Comisión de Seguimiento	Textos normativos	dic-14
	2	Acción formativa sobre igualdad de genero	Dirección de Formación	porcentajes de asistentes	dic-14
	1	Incluir en las convocatorias el principio de igualdad	Dirección de Formación y Selección	Convocatorias	Tarea continua
SELECCIÓN Y PROMOCIÓN	2	En la solicitud de vocales que forman parte en los órganos de selección se fomentará la participación de mujeres en los mismos.	Dirección de Formación y Selección	Actas	Tarea continua
	1	Dar la máxima publicidad a las acciones formativas para el personal	Gerencia de Formación	nº de acciones formativa publicitadas	Tarea continua
FORMACIÓN	2	Incluir módulo de formación para personal de nuevo ingreso sobre la igualdad de trato y de oportunidades en RENFE-operadora	Dirección de Formación	Plan de Formación y nº de personas incluidos	Tarea continua
	3	Información del Plan de Formación con la desagregación por sexos	Dirección de RRHH y Formación	Acciones formativas	dic-14

SALUD LABORAL		POLÍTICA SALARIAL		CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD	
1	Elaboración preventiva sobre riesgos embarazo y lactancia.	Dirección de RRHH y Organización	Informe	Annual	
1	Realizar análisis estadístico de retribuciones medias, analizando fijos y complementos desagregándolo por grupos profesionales y sexos.	Dirección de RRHH	Análisis de nº de solicitudes realizadas y concedidas desagregados por sexos	Tarea continua	
1	Publicitar las medidas de conciliación y corresponsabilidad	Dirección de RRHH	Nº de solicitudes realizadas y concedidas desagregados por sexos	Tarea continua	
2	Facilitar la adaptación de la jornada y turno a las personas que lo soliciten	Dirección de RRHH	Nº de solicitudes realizadas y concedidas desagregados por sexos	Tarea continua	
3	Mantener los beneficios sociales al personal en excedencia por cuidado de hijos/as o familiares	Dirección de RRHH	Nº de solicitudes realizadas y concedidas desagregados por sexos	Tarea continua	
4	Facilitar el disfrute de las vacaciones en periodos no lectivos para el cuidado de hijos o familiares	Dirección de RRHH	Nº de solicitudes realizadas y concedidas desagregados por sexos	Tarea continua	
5	Posibilidad de disfrutar el derecho de lactancia de forma acumulada e indistintamente por uno u otro progenitor	Dirección de RRHH	Nº de solicitudes realizadas y concedidas desagregados por sexos	Tarea continua	

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	1	Colaborar con las Administraciones Públicas publicitando en los centros de trabajo Interesa las campañas institucionales sobre Igualdad	Comisión de Seguimiento y A. Comunicación	Campañas realizadas	Tarea continua
	2	Realizar campañas sensibilización sobre la violencia de genero y acoso	Comisión de Seguimiento y A. Comunicación	Campañas realizadas	Tarea continua
	3	Realizar campañas sensibilización sobre la corresponsabilidad en las tareas y cuidados familiares	Comisión de Seguimiento y A. Comunicación	Campañas realizadas	Tarea continua

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar se abordarán en el seno de la negociación de un Plan Concilia.



ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad de RENFE-Operadora incluye a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de RENFE-Operadora, mantendrá su vigencia durante tres años desde su firma.

Asimismo cada tres años se elaborará un nuevo informe diagnóstico, garantizando de esta manera, el análisis tanto cuantitativo como cualitativo de los datos que forman parte de dicho Plan, dando así la continuidad del mismo a través del seguimiento y evolución de los datos que se aporten, tratándose las correcciones o modificaciones que sean necesarias y que den una continuidad efectiva al citado Plan.

COMISION DE SEGUIMIENTO

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán además de los objetivos a alcanzar y las estrategias a adoptar, el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de las acciones y objetivos.

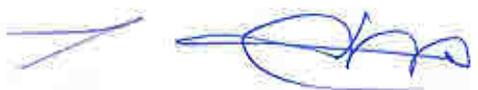
Esta fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se alcancen en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La misma se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades u obstáculos surgidos en su ejecución.

CONSTITUCIÓN Y OBJETIVOS

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan crear una Comisión de Seguimiento para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación del presente Plan.

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por cada una de las partes por cinco representantes, conformada la correspondiente a la Representación Legal de los Trabajadores por un representante de cada organización sindical firmante del Plan de Igualdad pudiendo asistir además un máximo de cinco asesores por cada parte, correspondiendo uno a cada organización sindical. Serán designados por cada una dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan, una de las personas designada por la empresa actuará como responsable coordinador/a ante las partes, facilitando una



dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

FUNCIONES

La Comisión de Seguimiento tendrá las funciones las siguientes:

- Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.
- Participar en la difusión del Plan de Igualdad, con la finalidad de conseguir la máxima involucración del conjunto de la plantilla.
- Conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad fijados.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Proponer a la Dirección de la empresa la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización en materia de igualdad.

El informe anual deberá recoger información sobre:

- Participación en materia de asesoramiento en las campañas de comunicación interna y externas desde una perspectiva de igualdad de género.

1. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
2. El grado de cumplimiento de las medidas
3. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
4. La identificación de posibles acciones futuras.

Seis meses después del fin de la vigencia del Plan, realizará un informe final del Plan de Igualdad que tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Eficacia de las medidas aplicadas
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Propuesta de modificaciones en el contenido del plan, atendiendo las medidas reflejadas en el mismo.
- Cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, diferenciada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Asimismo, esta Comisión de Seguimiento, podrá recabar información de cuantas comisiones de trabajo existen o puedan constituirse, así como de los distintos departamentos.

De acuerdo con los resultados de la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará las propuestas de mejora que considere oportunas y los cambios que deban incorporarse al Plan.

FUNCIONAMIENTO

La Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente con carácter ordinario, así como en reuniones extraordinarias cuando lo pacten ambas partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

DIFUSIÓN DEL PLAN

Como compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia.



Anexo I DEFINICIONES

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 y otras de carácter legal:

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.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en 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 en el del empleo 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.

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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual

Se entenderá como 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.

Acoso por razón de sexo

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

Acoso moral

El acoso moral en el trabajo se puede definir como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

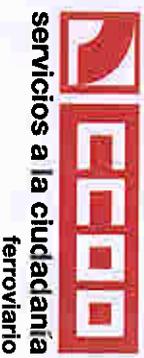
Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas 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.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que





sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se reconocerán al personal de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Anexo II PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

(Adjuntar)

Anexo III CONVENIO COLABORACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES Y RENFE OPERADORA PARA PROMOVER LA EJECUCIÓN DE ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

(Adjuntar)

ANEXO IV. GUIA LEGISLATIVA

(Adjuntar)

ANEXO V. GUIA DE LENGUAJE NO SEXISTA

(Adjuntar)

