

HERRAMIENTA PRÁCTICA PARA AUDITORÍAS DE IGUALDAD

Iniesta Pérez de Gracia, Elisa
Unidad de Igualdad
Universidad Jaime I de Castellón
eniesta@quest.uji.es
elisa.iniesta@gmail.com

Julián Edo, Ana María
Unidad de Igualdad
Universidad Jaime I de Castellón
juliana@quest.uji.es
anajulian@actm.es

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo ha sido confeccionar una herramienta para llevar a cabo una auditoría continua en materia de igualdad, capaz de aportar fluidez en el manejo y análisis de recursos relacionados con la materia, válida ante cualquier tipo de organización.

La herramienta incorpora una doble vía para realizar la auditoría, lo cual la hace dinámica y adaptable tanto al sector público como al privado:

- Auditoría Legal: en este supuesto el objetivo es verificar el alcance de los mínimos exigidos por la ley. El personal profesional experto deberá actualizar la información referente a la empresa y los indicadores. Puntuará en función de los criterios de medida que establece la herramienta, lo cual facilitará la elaboración del informe con la opinión del auditor o auditora.
- Auditoría de Calidad: este supuesto contempla situaciones en que las empresas, públicas o privadas (bien por incorporar un sistema de Responsabilidad Social Empresarial, ó por estar adherida a un Convenio Colectivo propio o sectorial), pretenden incorporar a su sistema de calidad, medidas en materia de igualdad de manera voluntaria.

PALABRAS CLAVE

Auditoría de igualdad, ámbito legal, laboral, recursos humanos, acoso sexual y por razón de sexo, comunicación, prevención, bienes y servicios, conciliación, corresponsabilidad, participación en la toma de decisiones y perspectiva de género. Paridad, presencia equilibrada. Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y perspectiva de género. Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y perspectiva de género. Calidad y perspectiva de género. LO 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. LO 1/2004 de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

JUSTIFICACIÓN

La necesidad que tienen las organizaciones de contrastar la información laboral con perspectiva de género, hace necesario contar con una herramienta detallada (Herramienta Auditoría), que permita hacer auditorías en materia de igualdad de un modo fluido pero riguroso, teniendo en cuenta los preceptos legales, y que permita al mismo tiempo medir los objetivos que se plantea una empresa, teniendo en cuenta las áreas de trabajo que establece la ley, asumiendo criterios de calidad y responsabilidad social superiores.

La herramienta incorpora una doble vía para realizar la auditoría:

- Auditoría Legal: en este supuesto el objetivo es verificar el alcance de los mínimos exigidos por la ley. El personal experto cumplimentará las pestañas que hacen referencia a la empresa y los indicadores, y posteriormente puntuará en función de los criterios de medida propuestos y que facilitarán la elaboración del informe.
- Auditoría de Calidad: este supuesto contempla situaciones en que las empresas, públicas o privadas (bien por incorporar un sistema de Responsabilidad Social Empresarial, ó por estar adherida a un Convenio Colectivo propio o sectorial), pretenden incorporar a su sistema de calidad medidas en materia de igualdad de manera voluntaria, bien porque la ley no establece la obligatoriedad de implantar un Plan de Igualdad, bien porque aún teniendo la obligatoriedad de implantarlo, desean implantar medidas más amplias que las legalmente exigibles, y evidenciar mediante las sucesivas auditorías la adecuada implantación de dichas medidas. Para realizar la auditoría de calidad, se han incorporado los objetivos mínimos que ha de cumplir la Administración, sin embargo podría incorporarse cualquier otro sistema de objetivos, siempre y cuando estuviese por encima de los requisitos mínimos legales.

La herramienta se ha confeccionado como trabajo práctico enmarcado dentro del Curso de POSTGRADO propio de la UNIVERSIDAD JAIME I de Castellón, denominado ESPECIALISTA EN AUDITORÍAS DE IGUALDAD, impartido por la FUNDACIÓN ISONOMÍA (1ª promoción). Las prácticas del Postgrado se ejecutaron en la propia Fundación Isonomía durante los meses de Junio y Julio de 2009. Posteriormente se han ido introduciendo modificaciones para la mejora de la herramienta que se presenta, ya que la flexibilidad con la que ha sido concebida permite la mejora continua de la misma, así como su actualización permanente en virtud de las modificaciones legales que se vayan produciendo en materia de igualdad.

OBJETIVO Y PERSONAS USUARIAS

El objetivo ha sido desarrollar un mapa, por áreas y materias de actuación, donde se haga constar la referencia legal y el objetivo perseguido, determinando a continuación los indicadores, criterios de medida y evaluación así como propuestas de actuación, medidas o acciones necesarias para alcanzar el objetivo en cuestión.

Las personas que pueden utilizar la Herramienta Auditoría son muy variadas: personal de Recursos Humanos, personal técnico en igualdad, que deseen auditar el proceso de implementación de políticas y medidas de igualdad, así como los Planes de Igualdad, en organizaciones públicas (Ayuntamientos, Consejerías..) o privadas (empresas, asociaciones..). Juristas, asesores/as, así como organizaciones sindicales que quieran utilizarla en sus procesos de negociación colectiva, formadores en materia de igualdad, profesorado experto en género,

etc. Es en definitiva una herramienta práctica y además supone material didáctico para visualizar de manera clara y sencilla indicadores, criterios de medida y acciones en cuestión de género.

LEGISLACIÓN ESTATAL

LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, LA LEY ORGÁNICA 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO ENTRE OTRAS

La tarea de aglutinar y seleccionar el articulado referente a La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, nos ha llevado también a la revisión de todas y cada una de las leyes Estatales, que han resultado modificadas tras su aprobación:

- Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General
- Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio del Poder Judicial
- Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal
- Ley 1/2000 de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
- Ley 29/1998 de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa
- Ley 25/1994 de 12 de julio, por la que se incorpora al Ordenamiento Jurídico Español, la Directiva 89/552/CEE, sobre la coordinación de Disposiciones Legales, Reglamentarias y Administrativas de los Estados Miembros relativas al ejercicio de actividades de Radiodifusión Televisiva.
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad
- Ley 16/2003, de 28 de mayo de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud
- Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 1/1995 de 24 de marzo
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre
- Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por el RDL 2/1995 de 7 de abril
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, , texto refundido aprobado por el RDL 5/2000 de 4 de Agosto
- RDL 11/1998 de 4 de Septiembre por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.
- Ley 12/2001 de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Ley 56/2003 de 16 de diciembre de Empleo
- Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por RDL 1/1994 de 20 de junio

- Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública
- Ley 17/1999 de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas
- Ley de Funcionarios Civiles del Estado aprobado por RD 315/1964 de 7 de febrero
- Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud
- Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado aprobada por RDL 4/2000 de 23 de junio
- Ley 42/1999 de 25 de noviembre de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil
- Ley 26/1984 de 19 de julio, General para la Defensa de Consumidores y Usuarios
- Ley de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por RDL 1564/1989, de 22 de diciembre
- Ley 16/1983 de 24 de octubre de creación del Instituto de la Mujer
- Ley 5/1984 de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado
- Ley 36/1977 de 23 de mayo de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

También la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género, introduce modificaciones a las siguientes normativas:

- Ley Orgánica 8/1985 de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación.
- Ley Orgánica 1/1990 de 3 de Octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.¹
- Ley Orgánica 10/2002 de 23 de diciembre de Calidad de la Educación.²
- Ley 34/1988 de 11 de Noviembre, General de Publicidad.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Ley Orgánica 6/85 de 1 de julio, del Poder Judicial.
- Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

¹ Vigente hasta el 24 de mayo de 2006

² Vigente hasta el 24 de mayo de 2006

Actualmente la legislación en vigor es la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

- Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.
- Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.
- Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Ayudas a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual
- REAL DECRETO 996/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de asistencia jurídica gratuita.
- En el plazo de seis meses desde la aprobación de esta Ley, las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adaptarán su normativa a las previsiones contenidas en la presente Ley.

La Herramienta Auditoría ha sido pensada también para su uso por las Administraciones Públicas, y ha tenido en cuenta, además, la legislación Autonómica de la Comunidad Valenciana: la Ley 9/2003 de 2 de Abril de la Generalitat para la igualdad entre mujeres y hombres. Los artículos se concentran en la pestaña Objetivos, dentro de la columna Políticas Públicas.

Asimismo, la Herramienta Auditoría incorpora la legislación Europea (especificada en la Bibliografía), en la pestaña Objetivos, dentro de la columna Referencias Legales.

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA HERRAMIENTA AUDITORÍA

La Herramienta Auditoría utiliza el programa EXCEL para distribuir la información. El documento cuenta con tres pestañas:

- EMPRESA u ORGANIZACIÓN
- OBJETIVOS
- INDICADORES

Las pestañas de OBJETIVOS e INDICADORES subdividen la información por materias de actuación:

1. Recursos Humanos.
2. Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.
3. Acción Social y Conciliación.
4. Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
5. Estructura y participación en la toma de decisiones.
6. Acceso a bienes y Servicios y su suministro.
7. Comunicación interna y externa.

Las MATERIAS DE ANÁLISIS ó AREAS DE ACTUACIÓN (en azul) se subdivide en las diferentes categorías de las que nos habla la Ley: Principios generales, definiciones, medidas

concretas que fomentan la igualdad de oportunidades. Toda la documentación se justifica y complementa con el articulado de referencia (Europeo, Estatal y Autonómico).

Seguidamente visionaremos partes de la tabla, ya que por exigencias de la organización del Congreso no podemos presentarla en el formato EXCEL, en el que ha sido diseñada, y que recoge todas las funcionalidades que enumeramos a continuación.

ÁREAS DE ANÁLISIS Y ACTUACIÓN (POR MATERIAS)
OBJETIVOS
RECURSOS HUMANOS
Igualdad de trato y oportunidades, garantía de indemnidad
PIO en el acceso al empleo y acciones positivas
PIO en la formación
PIO en la promoción profesional
PIO en retribuciones y condiciones de trabajo
PIO Permanencia en el empleo
Principio de presencia equilibrada
Principio de Transversalidad
PIO regímenes profesionales de Seguridad Social
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Incorporación Perspectiva de género en la salud
Protección situación embarazo
PIO Transversalidad y mainstreaming
Suspensión por Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia
Formación, Sensibilización y prevención de la violencia de género.
Protocolo de actuación en caso de violencia de género
Discapacidad
ACCIÓN SOCIAL, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
PIO de corresponsabilidad, Permiso parental
Jornada
Medidas de acción positiva
Permiso por lactancia
Reducción de la jornada por Guarda legal
Permisos retribuidos
Vacaciones
Suspensión del contrato
Excedencia voluntaria
Excedencia por cuidado de hijo y familiares hasta 2 grado
Suspensión por maternidad
Suspensión por paternidad
Otros permisos retribuidos

Otros permisos no retribuidos
Escuelas infantiles / Guarderías para niños y personas dependientes
Flexibilidad de horarios y Planificación equitativa de tiempos
Victimas de violencia de género
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Acoso Discriminatorio y Tutela Judicial efectiva
Protocolo de actuación
Campañas informativas / Código de Buenas Prácticas
Acciones de formación / Prevención discriminación
Acción sindical
Medidas erradicación violencia de género
Medidas de acción positiva
Victimas de violencia de género
ESTRUCTURA Y PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES
PIO de Composición Equilibrada
PIO de Presencia Equilibrada en los Consejos de Admon de empresas
ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO
PIO de trato en el acceso a bienes y servicios
Primas seguros
COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA
PIO en los medios de comunicación/ PUBLICIDAD
PIO en el Sociedad de la Información
Uso de un lenguaje no sexista
PIO en las nuevas tecnologías de la información
PIO Transversalidad
PIO de Difusión de la información a los trabajadores y trabajadoras
OTRAS ÁREAS DE ACTUACIÓN [según Organización]
Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación
Políticas urbanas de ordenación territorial y vivienda
Política española de Cooperación para el desarrollo
Asistencia jurídica gratuita víctimas violencia de género
Personal Trabajador autónomo

METODOLOGÍA Y FUNCIONAMIENTO HERRAMIENTA AUDITORÍA

La Herramienta Auditoría separa los objetivos que establece la Ley con carácter mínimo, es decir, aquellos que necesariamente han de cumplir las organizaciones, independientemente de la obligatoriedad de realizar un Plan de Igualdad. En este caso, la auditoría tendría un carácter de MÍNIMOS. (Auditoría Legal).

La pestaña OBJETIVOS utiliza dos colores, el verde y el salmón. Las REFERENCIAS LEGALES MÍNIMAS (en verde) y referencias a las POLÍTICAS PÚBLICAS (en salmón).

Se considera que los mínimos de las POLÍTICAS PÚBLICAS constituyen el espíritu de la Ley, lo que debería ser, son definidos como OBJETIVOS PERSEGUIDOS POR LOS PODERES PÚBLICOS.

De esta manera, una empresa que pretenda contratar con la Administración, que tenga una política de RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL o que abogue por la CALIDAD PARA LA EXCELENCIA debería plantearse las políticas públicas como MÍNIMOS, por supuesto mejorables.

De ahí que, según el punto de partida de una organización podamos plantearnos usar la parte izquierda de la pestaña OBJETIVOS, que incluye tanto la “referencia legal” (articulado de referencia), como el texto legal en sí en “Objetivo Mínimo Legal” (en color verde), o la de la derecha para las empresas que quieran equipararse a los MÍNIMOS perseguidos por los PODERES PÚBLICOS (en color salmón), que cuentan también con su referencia legal en POLÍTICAS PÚBLICAS. Lógicamente estamos hablando siempre de mínimos por lo que cualquier empresa puede en virtud de sus facultades ampliar a través de sus convenios colectivos o de la práctica diaria las mejoras que considere oportunas. Con este objetivo, la tabla podría seguir ampliándose, estableciendo criterios de CALIDAD cada vez más exigentes, mediante columnas consecutivas, que modificarían lógicamente el sistema de EVIDENCIAS Y HALLAZGOS, así como los CRITERIOS DE MEDICIÓN que hemos establecido en la tabla INDICADORES.

Veamos el funcionamiento para cada área de actuación.

Elegimos la materia de actuación de las siete áreas enunciadas anteriormente, comenzamos por RECURSOS HUMANOS

MATERIAS AUDITADAS
CRITERIOS DE AUDITORÍA / INDICADORES
RECURSOS HUMANOS
PIO en el acceso al empleo
Medidas de acción positiva
PIO en la formación
PIO en la promoción profesional
PIO en retribuciones y condiciones de trabajo
PIO Permanencia en el empleo
Principio de Transversalidad
PIO regímenes profesionales de Seguridad Social

Los INDICADORES se han elaborado teniendo en cuenta la documentación legal de referencia (articulado Europeo, Estatal y Autonómico) enumerados en la pestaña de OBJETIVOS. Están fundamentados en el Principio de Igualdad de Oportunidades, en las diferentes fases que afectan a los RRHH (acceso al empleo, formación, promoción, retribuciones...)

EVIDENCIA DE AUDITORÍA	Hallazgo Auditoría	Propuestas de actuación, medidas o acciones para alcanzar el objetivo
Las ofertas de trabajo del último año cumplen criterios objetivos, no discriminatorios y utilizan un lenguaje no sexista	si / no (NO CONFORMIDAD)	(si no, caso de que exista subrepresentación en algunas profesiones, se recomienda la incorporación de medidas positivas en la negociación colectiva)
La negociación colectiva establece medidas de acción positiva para favorecer el acceso a mujeres a todas las profesiones.	si / no	
La participación en la formación que ofrece la empresa cumple el principio de composición equilibrada	si / no	
La formación que ofrece la empresa se realiza siempre dentro del horario de trabajo	si/no	
La Memoria (o, en su caso cuenta de pérdidas y ganancias) de la S.A. recoge el número medio de personas contratadas, expresado por categorías, así como los gastos de personal desglosando los importes relativos a sueldos y salarios y los referidos a cargas sociales, con mención separada de los que cubren las pensiones	si / no (NO CONFORMIDAD)	(si es una S.L. se recomienda la realización de esta medida)
La Memoria de la S.A. recoge la distribución por sexos del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, y figuran el de altos directivos y el de consejeros.	si / no (NO CONFORMIDAD)	(si es una S.L. se recomienda la realización de esta medida)
No existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres que ocupen una misma categoría laboral. Los salarios y complementos salariales no difieren en más de un 3%	si / no (NO CONFORMIDAD)	

En este caso hay cuatro INDICADORES clave para la AUDITORÍA LEGAL: dos de ellos obligatorios para cualquier organización y otros dos, tal y como se indica, solo preceptivos para las S.A. Respecto de los primeros, se comprobará, respecto de la selección de personal, si las ofertas de trabajo del último año cumplen criterios objetivos, no discriminatorios y utilizan un lenguaje no sexista. Respecto de las retribuciones y condiciones de trabajo, se examinarán las nóminas (y TC2) para analizar las diferencias salariales para cada categoría. El análisis incluirá, no solo el salario base, sino fundamentalmente el de los complementos salariales. El objetivo es identificar posibles discriminaciones indirectas. Se analizarán las diferencias retributivas entre mujeres y hombres de una misma categoría: percepción de complementos salariales por "cantidad y calidad de trabajo", "plus de productividad", "plus de disponibilidad", "dedicación", "incentivos", u otros.

En la AUDITORÍA LEGAL sólo se admitirá una diferencia del 3% en las retribuciones brutas (salario base y complementos específicos) en el caso de que sea justificado (por ejemplo complementos por antigüedad).

Para la AUDITORÍA DE CALIDAD no se admitirán diferencias retributivas notables, atribuidas a "méritos" de difícil justificación o que se basen en la disponibilidad de tiempo fuera de la jornada laboral. Se trata de evitar que los complementos, si no están justificados, impidan o imposibiliten la conciliación de la vida laboral y familiar. Veamos la puntuación propuesta para ambas auditorías.

CRITERIOS DE MEDIDA	CRITERIOS DE MEDIDA
---------------------	---------------------

AUDITORÍA LEGAL	AUDITORÍA DE CALIDAD
2+2	10+2

SI = 0 / NO= 1

si = 1 / no = 0

si, todos los cursos de formación se han impartido de manera equilibrada tanto para hombres como mujeres= 3 / si, la mayoría de cursos cumple el PCE = 2 / Sólo algún curso lo cumple = 1 / no se cumple el PCE = 0

Si, todos los cursos de formación se realizan dentro de la jornada laboral=3

Si, la mayoría se realiza dentro de la jornada=2

Solo algún curso se ha hecho dentro de la jornada=1

Ningún curso se ha hecho dentro de la jornada=0

SI = 0 / NO= 1 (sólo caso S.A.)

SI = 0 / NO= 1 (sólo caso S.A.)

si = 1 / no = 0 (Siempre que no sea una S.A.)

si = 1 / no = 0 (Siempre que no sea una S.A.)

No existen ninguna diferencia salarial debidas a "plus de disponibilidad" injustificado para el puesto de trabajo a desarrollar=3

Existen diferencias salariales debidas a "plus de disponibilidad" injustificados inferiores al 3% del salario bruto=1

Existen diferencias salariales debidas a "plus de disponibilidad" injustificados=0

SI = 0 / NO= 1

Sigamos con la siguiente materia: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Incorporación Perspectiva de género en la salud
Protección situación embarazo y lactancia
Principio transversalidad y mainstreaming
Formación, Sensibilización y prevención de la violencia de género.
Protocolo de actuación en caso de violencia de género
Discapacidad

La integración de la perspectiva de género en la salud es un concepto amplio, y que no podemos concretar en una herramienta por motivos técnicos y de espacio. Cada sector laboral, cada puesto de trabajo en sí conlleva unos riesgos específicos que han de ser analizados por profesionales en prevención. El auditor o auditora deberá remitirse a la legislación específica y/o a la negociación colectiva existente en el sector de la empresa auditada. Así, por nombrar algunos ejemplos, ruidos, vibraciones, posturas forzadas, riesgo químico por contacto con disolventes, detergentes, etc. para el sector textil y confección, con consecuencias para la salud como alteraciones musculoesqueléticas, aparición de varices, alteraciones respiratorias; o en el caso del sector de hostelería y comercio, para puestos de cocina, caja de supermercado, plancha, etc, riesgos como posturas forzadas, movimientos repetitivos, monotonía, aislamiento,

jornadas excesivas...y consecuencias para la salud como lumbalgias, dolores cervicales, varices, fatiga mental y visual, etc. ³

Hay patologías laborales a las que las mujeres son más sensibles por tener límites de tolerancia diferentes (inferiores) que los hombres frente a determinados riesgos: manipulación manual de cargas, exposición a agentes químicos tóxicos, exposición a agentes físicos (concretamente, a las vibraciones). Además, hay que atender a los riesgos laborales "endémicos" a las profesiones o sectores "feminizados" (trabajos administrativos: riesgos ergonómicos-posturales; trabajos de limpieza: alergias e intoxicaciones, síndrome de sensibilidad química múltiple; etc.)

EVIDENCIA DE AUDITORÍA	Hallazgo Auditoría
La organización adquiere Herramientas, equipos de trabajo y Equipos de protección Individual (EPIs) adaptados al sexo del personal	Si / no
La evaluación de riesgos laborales prevé la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia y revela un riesgo para su seguridad	si / no (NO CONFORMIDAD)
Si si, se han adoptado medidas para evitar la exposición a dicho riesgo de las trabajadoras embarazadas (suspensión contrato, adaptación condiciones o tiempo de trabajo, no realización de trabajo nocturno o a turnos, cambio de puesto de trabajo)	si / no (NO CONFORMIDAD)
El empresariado ha determinado la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos para embarazadas o trabajadoras en periodo de lactancia	si / no (NO CONFORMIDAD)
La empresa cuenta con un protocolo de actuación en caso de detectar algún caso de violencia de género	si / no
La empresa cuenta con los dispositivos legalmente exigibles para permitir a las personas con alguna discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo, progresar profesionalmente, o formarse.	si / no
Ante la detección de un nuevo riesgo, las medidas necesarias a adoptar contemplan la perspectiva de género.	si / no

En este caso vemos que la AUDITORÍA LEGAL exige el cumplimiento de 3 INDICADORES. La primera de estas evidencias de auditoría, es que la evaluación de riesgos laborales ha debido contemplar, en todo caso, la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia. En el caso de que no existiese riesgo para ellas en ninguno de los puestos de trabajo, ha de reflejarse igualmente por escrito en la Evaluación de manera que quede asegurado que el examen previo se ha realizado por parte del personal de prevención. Si existiese riesgo, es preceptivo adoptar las medidas necesarias para evitarlo. En el caso de que esto no se realizase estaríamos ante una no conformidad.

La AUDITORÍA DE CALIDAD apunta otros 4 indicadores. Por un lado valora positivamente la adquisición por parte de la empresa de herramientas, equipos de protección individual, como pueden ser guantes, botas, monos, chalecos, etc, adaptados al tamaño y medida de ambos sexos, así como la adaptación de los puestos de trabajo para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, y que puedan acceder a la formación. En este sentido, la ergonomía adquiere un papel relevante para la AUDITORÍA DE CALIDAD.

³ Salud Laboral y Género. UGT

En segundo lugar, contempla la realización de un protocolo de actuación en el caso de que se detectase algún caso de violencia de género. Y para finalizar valora positivamente que ante la detección de un nuevo riesgo, las medidas necesarias a adoptar contemplen la perspectiva de género.

Veamos otra de las materias a tratar: ACCIÓN SOCIAL, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

ACCIÓN SOCIAL, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
Principio de corresponsabilidad
Jornada
Permiso por lactancia
Guarda legal
Permisos retribuidos
Vacaciones
Suspensión del contrato
Excedencia voluntaria
Excedencia por cuidado de hijo y familiares hasta 2 grado
Suspensión por maternidad
Suspensión por paternidad
Otros permisos retribuidos
Otros permisos no retribuidos
Escuelas infantiles / Guarderías para niños y personas Dependientes
Flexibilidad de horarios
Planificación equitativa de tiempos
Victimas de violencia de género
Discapacidad

El tener registrado todo el articulado que fundamenta cada indicador hará que nuestro informe experto sea motivado, elaborándolo partiendo de los datos que nos facilite la organización.

EVIDENCIA DE AUDITORÍA	Hallazgo Auditoría
La empresa fomenta la asunción equilibrada de responsabilidades familiares y reconoce en algún documento (Convenio / Memoria / Web / etc.) los derechos que concede la ley a los trabajadores y trabajadoras (o los que amplía la empresa, en su caso) en materia de conciliación:	Si / no (NO CONFORMIDAD)
El nº de solicitudes y concesiones a trabajadores/as para adaptar la duración y distribución de su jornada coincide con el acuerdo llegado en la negociación colectiva	Si / no (NO CONFORMIDAD)
El 100% de solicitudes de REDUCCIÓN JORNADA en 2 fracciones de 1/2 hora / AUSENCIA 1 hora / ACUMULACIONES en jornadas completas, a trabajadores/as con hijos menores de 9 meses para LACTANCIA, han sido concedidos por la empresa.	Si / no (NO CONFORMIDAD)
El 100% de solicitudes de trabajadores/as con cargo de un menor de 8 años/ discapacitado/ familiar hasta el 2º grado de consanguinidad que no pueda valerle por si mismo (siempre que no desempeñen actividad retribuida) que han accedido al permiso de REDUCCIÓN JORNADA y SALARIO (proporcionalmente) desde 1/8 a 1/2, ha sido aceptado	Si / no (NO CONFORMIDAD)
El 100% de solicitudes de trabajadores/as de PERMISO RETRIBUIDO de 2-4 días por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliado de parientes hasta el 2º grado, han sido concedidos	Si / no (NO CONFORMIDAD)
El 100% de las solicitudes de VACACIONES que han coincidido con IT derivada de embarazo, parto, lactancia natural, suspensión de maternidad o paternidad, se han disfrutado en fecha distinta, a continuación de dicha suspensión, aunque haya finalizado el año natural	Si / no (NO CONFORMIDAD)
El 100% de las solicitudes de SUSPENSIÓN DEL CONTRATO por Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción	Si / no (NO

o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, han sido concedidos.	CONFORMIDAD)
El 100% de las EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS (de 4 meses a 5 años) solicitadas por 1ª vez por trabajadores/as con + de 1 año de antigüedad, han sido concedidas	Si / no (NO CONFORMIDAD)
El 100% de las EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJO (hasta 3 años), o por CUIDADO DE FAMILIARES hasta 2º grado (hasta 2 años) han sido concedidas.	si / no (NO CONFORMIDAD)
El 100% de las SUSPENSIONES POR MATERNIDAD se han concedido en las condiciones que establece la Ley (mínimo 16 semanas ininterrumpidas)	si / no (NO CONFORMIDAD)
El 100% de las SUSPENSIONES POR PATERNIDAD se han concedido en las condiciones que establece la Ley (mínimo 13 días) ó en su caso el Convenio de referencia	si / no (NO CONFORMIDAD)
La empresa amplía los permisos retribuidos que establece la ley, o concede otros diferentes	si / no (NO CONFORMIDAD)
La empresa amplía los permisos no retribuidos que establece la ley, o concede otros diferentes	si / no
La empresa cuenta con instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de los niños (guardería) o la asistencia a personas dependientes.	si / no
Los/las trabajadores/as tienen reconocida la flexibilidad de horario	si / no
Las trabajadoras víctimas de violencia de género han solicitado y hecho uso de alguna de las medidas que les concede la ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia global integrada	
La empresa cuenta con los dispositivos legalmente exigibles para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo, progresar profesionalmente, o formarse.	si / no (NO CONFORMIDAD)
	si / no

Veamos como se configura la tabla de los OBJETIVOS (referencias legales y objetivo mínimo legal) correspondientes a los indicadores y evidencias de auditoría que acabamos de enumerar en la AUDITORÍA LEGAL.

Referencias legales	Objetivo Mínimo Legal
Art 44 LOI	Art 44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
DA 11. Tres LOI (modifica ET)	Art. 34.8 ET el trabajador podrá adaptar la duración y distribución de su jornada para poder conciliar su vida familiar y laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.
Art. 43 y 11+ DA 11. dos(modifica ET) LOI + Art 23 Carta Dchos Fundamentales UE	Art. 43 LOI.- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Art 11 LOI Acciones positivas. 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.+ art. 17.4 y 17.5 ET La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso a mujeres a todas las profesiones. Podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Así mismo en la negociación colectiva, podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que en igualdad de

	condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.
DA 11.cinco LOI (modifica ET)	Art 37.4 ET Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
DA 11.cinco LOI (modifica ET)	Art 37.5 ET quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida., tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
DA 11.cuatro LOI (modifica ET)	Art 37.3 b ET El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
DA 11. seis LOI (modifica ET)	Art. 38.3 ET En caso de coincidencia con IT derivada de embarazo, parto, lactancia natural, suspensión de maternidad o paternidad, se podrá disfrutar las vacaciones en fecha distinta, a continuación de dicha suspensión, incluso aunque haya finalizado el año natural.
DA 11. Siete LOI (modifica ET)	Art.45.d. 1.ET Son causas de suspensión: Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Añade: riesgo durante lactancia natural de un hijo menor de 9 meses, natural o adoptivo. Caso adopción o acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año.
DA 11. ocho LOI (modifica ET)	Art. 46.2 ET El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
DA 11. Nueve LOI (modifica ET)	Art. 46.3 ET: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un

	<p>nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p>
<p>DA 11 . Diez LOI (modifica ET) + Art 15 Directiva 2006/54 CE de 5 de Julio de 2006</p>	<p>Art. 48.4 ET En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de PATERNIDAD. (Aunque la madre no esté en RGSS, podrá ceder el derecho de suspensión a favor del padre si éste si lo está). Cuando el hijo o adoptado tenga una discapacidad, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas más. En los casos de parto prematuro o cd la madre deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, ésta podrá pedir que el permiso por maternidad empiece a contarse a continuación del alta hospitalaria. En los casos de parto prematuro con falta de peso o en los que el neonato necesite estar hospitalizado más de siete días, el periodo de suspensión se aumentará en tantos días como esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales. + Directiva 2006/56 La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.</p>
<p>DA 11. Once LOI (modifica ET) + Art 16 Directiva 2006/54 CE +Art 33 Carta Dchos Fundamentales UE</p>	<p>Art.48.bis ET En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador (es decir, 26 días si se disfruta a tiempo parcial). El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento hasta la finalización de las 16 semanas posteriores al parto o inmediatamente a continuación de éstas. + Art 16 D2006/54 Los Estados Miembros que reconozcan tales derechos (paternidad y/o adopción) tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores -hombres y mujeres- del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos y garantizarán que, al término de dicho permiso, tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorable, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.</p>
<p>Directiva 2006/54 CE</p>	<p>Los estados miembros deben seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra el hecho de que las mujeres sigan percibiendo una retribución inferior a la que los hombres y de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral, por medios tales como reglamentaciones flexibles sobre la jornada</p>

	<p>laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación del a vida laboral y familiar. Ello podría incluir también reglamentaciones adecuadas sobre el permiso de paternidad, que puedan solicitar tanto los padres como las madres, y la creación de instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de los niños y la asistencia a personas dependientes.</p>
<p>Art. 34.8 ET</p>	<p>Art. 34.8 TRET.-Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada para hacer efectivo el derecho de CONCILIACIÓN</p>
<p>Art. 21, DA7 (mod ET) LO 1/2004 de 28 de diciembre + 37.7 ET</p>	<p>Art 37.3 La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. 2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo. 3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo. 4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. 5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta. A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar. + DA7 (mod art 37.7 ET) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. +DA7 (mod art. 40.3bis ET) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán un duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.+ DA7 (Mod. art. 45.1.n ET) El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.+ DA7 (mod. art.48.6. ET) Suspensión con reserva de puesto de trabajo. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. +DA7 (Mod art.49.1 ET) El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia</p>

	<p>de género.+ DA7 (Mod 52d ET) No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. +DA7 (Mod. art 55.5. b) Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a, y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p>
--	--

Veamos ahora los OBJETIVOS (referencias legales relacionadas con las Políticas Públicas y los objetivos de los Poderes Públicos) que van a fundamentar los INDICADORES y evidencias de auditoría enumerados para la AUDITORÍA de CALIDAD.

Art. 14.8, art. 30.4+ art 27 L9/2003 + Art. 7.d. LO 1/2004 de 28 de diciembre	El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. Las Administraciones Públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores, dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.
Art. 7 Ley 9/2003	El Consell de la Generalitat adoptará las medidas necesarias para garantizar la ampliación del horario de apertura de todos los centros públicos que imparten educación infantil y educación primaria, con el fin de atender las necesidades de las familias que lo precisen por el horario laboral de la madre y el padre
Art. 56, 57 LOI + Art 20 Ley 9/2003	En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el art anterior. L9/2003, La Administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad y medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en la organización y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su servicio.
DA 19 Mod Art 30.1.f. Ley De Medidas para la Reforma de la Función Pública 30/1984	La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrá dcho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en 2 fracciones. Este dcho podrá substituirse por una reducción de la jornada en media hora al inicio y final de la jornada, ó 1 hora al inicio ó final. Este dcho podrá ser ejercido por ambos trabajadores. Igualmente podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
Art 25 Ley 9/2003 + DA19 modif. Art. 30.1.g. Ley 30/1984	El cuidado de personas dependientes. El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá dcho a la disminución de su jornada de trabajo.
Directiva 92/85 CEE del Consejo, de 19 de Octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la persona embarazada	

<p>DA 19 mod. Art. 29.4 Ley 30/1984 para la Función Pública</p>	<p>Periodo de excedencia no superior a tres años, los funcionarios para cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. Este periodo será computable a efectos de trienio, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Admón. Durante los 2 primeros años tendrán dcho a reserva puesto de trabajo. Transcurrido este periodo dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.</p>
<p>DA19 mod art. 133.LGSS RDL1/1994 de 20 de Junio</p>	
<p>Art 56 LOI + Art. 19 L9/2003 de 2 de abril + DA19 mod art. 133.LGSS RDL1/1994 de 20 de Junio</p>	<p>Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa. + Artículo 59. Vacaciones. Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad. Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, la Admón autonómica pondrá en marcha campañas de sensibilización y tomará medidas que incentiven a las empresas y al personal a su servicio.</p>
<p>DA 19 Mod Art 30.1.A.bis. Ley De Medidas para la Reforma de la Función Pública 30/1984</p>	<p>por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 1er grado de consanguinidad 3 días hábiles, ó 5 caso de que sea en distinta localidad. Caso 2º grado de consanguinidad el permiso será de 2 días hábiles ó 4 si se trata de distinta localidad.</p>
<p>DA19 mod art. 31.1.f.bis Ley 30/1984</p>	<p>En los casos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria/o tendrá dcho ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones</p>
<p>Art. 17 L9/2003 de 2 de Abril</p>	<p>La Admón autonómica ampliará la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los periodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad con descendencia de menos de 3 años de edad y en periodo de vacaciones a los mayores de 3 años</p>
<p>Art 22 LOI+ Art 18 L9/2003 de 2 de Abril</p>	<p>Artículo 22. LOI Acciones de planificación equitativa de los tiempos. Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes. +Art 18 I9/2003 Las Admones Públicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión, en los convenios colectivos de empresa y ámbito superior, de acuerdos sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio.</p>
<p>DA3 Mod LO Poder Judicial +DA19 modif art. 29.8. Ley Medidas para la reforma de Función Pública 30/1984 + Art 24,25 y 26 LO 1/2004</p>	<p>Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</p>
	<p>Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar a las administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los servicios sociales y organismos</p>

de igualdad. En desarrollo de dichos planes, se articularán protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan. Las administraciones con competencias sanitarias promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas uniformes de actuación sanitaria, tanto en el ámbito público como privado, y en especial, del Protocolo aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Tales protocolos impulsarán las actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con la mujer sometida a violencia de género o en riesgo de padecerla. Los protocolos, además de referirse a los procedimientos a seguir, harán referencia expresa a las relaciones con la Administración de Justicia, en aquellos casos en que exista constatación o sospecha fundada de daños físicos o psíquicos ocasionados por estas agresiones o abusos.

La materia ACOSO SEXUAL y/o ACOSO POR RAZÓN DE SEXO se compone de los siguientes indicadores

MATERIAS AUDITADAS
CRITERIOS DE AUDITORÍA / INDICADORES
ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Acoso Discriminatorio y Tutela Judicial efectiva
Protocolo de actuación
Campañas informativas
Código de Buenas Prácticas
Acciones de formación / Prevención discriminación
Acción sindical: sensibilización
Acción sindical: información
Medidas erradicación violencia de género
Medidas de acción positiva
Victimas violencia de género

En este caso, tres de los INDICADORES corresponden a la AUDITORÍA DE CALIDAD (La empresa ha realizado campañas informativas, un Código de buenas prácticas, acciones de formación para prevenir la discriminación) y otros cuatro INDICADORES pertenecen al ámbito de la AUDITORÍA LEGAL (realización del Protocolo de actuación para la prevención del acoso, acciones de sensibilización al personal para prevenir el acoso, información de conductas que pudieran propiciar el acoso, adopción de medidas solicitadas por trabajadoras víctimas de violencia de género.) Si no se hubiera producido ninguna conducta de acoso, la representación sindical no tiene obligación de informar de las mismas, y ese indicador no contabilizaría. Si contabilizarán las acciones de sensibilización para prevenirlo, que son obligatorias legalmente. Si queremos comprobar el precepto legal donde se inscribe tal mandato, solo tenemos que acudir a los OBJETIVOS, en la misma fila correspondiente a Acción Sindical, se encuentra la referencia legal: Art 48.2 "Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y

trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

También puede suceder que la empresa, por su tamaño, no tenga representación sindical, en cuyo caso este indicador no se tendrá en cuenta para la AUDITORÍA.

EVIDENCIA DE AUDITORÍA	Hallazgo Auditoría	Propuestas de actuación, medidas o acciones para alcanzar el objetivo
La empresa tiene Protocolo de actuación específico para la prevención del acoso	si / no (NO CONFORMIDAD)	Es obligatorio la implantación de un protocolo de actuación
La empresa ha realizado campañas informativas	si / no	(si no, se recomienda su realización)
La empresa ha realizado un Código de buenas prácticas	si / no	(si no, se recomienda su incorporación)
La empresa ha realizado acciones de formación para prevenir la discriminación	si / no	(si no, se recomienda su realización)
Han realizado alguna acción de sensibilización a los trabajadores/as para prevenir el acoso	si / no (NO CONFORMIDAD)	Es obligatorio prevenir el acoso por parte de los sindicatos mediante la sensibilización de los trabajadores
Han informado a la empresa de conductas que pudieran propiciar situación de acoso	si / no (NO CONFORMIDAD)	
En el caso de haber sido solicitadas, se han adoptado alguna Medida con trabajadoras víctimas de violencia de género	si (Cual) / no (NO CONFORMIDAD)	

Lo mismo para el caso de Protocolo de Actuación, la referencia es el Art.48.1: “Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer 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.

La Herramienta Auditoría, para el supuesto de una AUDITORÍA LEGAL propone un sistema de evaluación en el que cada incumplimiento de la Ley equivale a 1 punto, y cada cumplimiento a 0 puntos. Para realizar la auditoría hay que lograr la puntuación indicada, en el caso de desarrollar una AUDITORÍA LEGAL sería necesario obtener 0 puntos, es decir, haber cumplido todas las exigencias legales: (haber realizado el Protocolo de actuación para la prevención del acoso, acciones de sensibilización al personal para prevenir el acoso, información de conductas que pudieran propiciar el acoso, adopción de medidas solicitadas por trabajadoras víctimas de violencia de género.). Si hubiera alguna no conformidad la AUDITORÍA lo expresará así en informe motivado.

En el supuesto de la AUDITORÍA DE CALIDAD, se permite una mayor flexibilidad, puntuando no solo si se han elaborado documentos como por ejemplo el Código de buenas prácticas, sino también, si se ha dado difusión a estos documentos. En este caso concreto, para la AUDITORÍA DE CALIDAD sería necesario obtener 4 puntos. Concretamente que la empresa haya realizado campañas informativas se valora con 1 punto. Que además del Protocolo de actuación, cuente con un Código de Buenas Prácticas, se valora con 1 punto, y si le haya dado difusión (en este caso 2 puntos). Por último, que haya realizado acciones de formación para prevenir la discriminación entre el personal trabajador, se valora con 1 punto.

CRITERIOS DE MEDIDA	CRITERIOS DE MEDIDA
AUDITORÍA LEGAL	AUDITORÍA DE CALIDAD
4	4
SI = 0 / NO= 1	
	si = 1/ no = 0
	si, y se le ha dado difusión=2 / si= 1/ no = 0
	si = 1 / no = 0
SI = 0 / NO= 1	
SI = 0 / NO= 1	
SI = 0 / NO= 1	

Siguiendo con las materias de actuación, nos encontramos con la ESTRUCTURA Y PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES. La AUDITORÍA DE CALIDAD ó referida a las ADMINISTRACIONES PÚBLICAS valorará, en función del Principio de Composición Equilibrada (PCE), definido en la DA1ª de la LOI, si “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo, no superen el 60% ni sean menos del 40%”. Esto ha de suceder en los puestos directivos de RTVE, Sistema Nacional de Salud, en la Agencia EFE, candidaturas electorales, así como en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes. Además los Consejos de Administración, a partir del 2015, también debieran cumplir el principio de presencia equilibrada, por lo que las recomendaciones de nuestro informe irán hacia la incorporación progresiva del sexo subrepresentado.

Otro indicador recomienda el cumplimiento del principio para cada área de la organización. En la composición de la empresa las personas de cada sexo, no superan el 60% ni son menos del 40%. La forma de medir que se propone en este caso es la siguiente: Si el PCE se da en todos los departamentos equivaldrá a 3 puntos. Si en general, pero algún departamento está subrepresentado equivaldrá a 2 puntos. Casi todos los departamentos cumplen PCE equivaldrá a 1 punto. Si ninguno lo cumple equivaldrá 0 puntos en la AUDITORÍA DE CALIDAD (ó referida a las Administraciones Públicas).

En materia de ACCESO A BIENES Y SERVICIOS hemos seleccionado dos EVIDENCIAS correspondientes a la AUDITORÍA DE CALIDAD. En este caso la respuesta afirmativa será causa de una NO CONFORMIDAD

EVIDENCIA DE AUDITORÍA	Hallazgo Auditoría
En cuestión de bienes y servicios existen reclamaciones por trato discriminatorio por haber indagado sobre la situación del embarazo de la mujer	si (NO CONFORMIDAD) / no
Hay diferencias en las primas y prestaciones de las personas embarazadas consideradas individualmente	si (NO CONFORMIDAD) / no

Para comprobar la realidad de la organización en cuanto a estos INDICADORES se refiere, habrá que revisar el libro de reclamaciones, los cuestionarios previos a la contratación y la baremación de precios respecto de los servicios ofrecidos para comprobar que no existen diferencias en las primas basadas exclusivamente. Podemos leer la justificación completa en el apartado de OBJETIVOS, para la AUDITORÍA LEGAL encontramos los artículos 69, 70, 71 y 72 de la LOI, y para la AUDITORÍA DE CALIDAD la encontramos en los artículos 33, 34 y 35 de la LOI.

Veamos la última de las materias, no por ello la menos importante.

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA
PIO en los medios de comunicación/ PUBLICIDAD
PIO en el Sociedad de la Información
Uso de un lenguaje no sexista
PIO en las nuevas tecnologías de la información
Transversalidad PIO
Ppio de Difusión de la información a los trabajadores

En cuanto a la justificación legal, los OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA LEGAL, deberán tener en cuenta la Exposición de Motivos, y los artículos 10, 11, 12, 13, 14, y DA6ª de la LO 1/2004 de 28 de diciembre (que modifica el artículo 3, letra a, de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad). Además de los artículos 41, 50, 74, DA7ª de la LOI de 22 de marzo.

Por su parte, los OBJETIVOS de la AUDITORÍA DE CALIDAD ó referente a las Administraciones Públicas vienen detallados en el siguiente articulado.

art. 36, 37.2, 38, 39.2, 40,4, 50 LOI+ Art 40, 41, 42 de L9/2003 2 de Abril de la CCVV	Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres. RTVE y La Agencia EFE promoverán la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Así mismo fomentará la relación con Asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación. TODOS LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN respetarán el PIO, evitando cualquier forma de discriminación. La Admón promoverá acuerdos de autoregulación por parte de los medios de comunicación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad, incluyendo las actividades de VENTA y PUBLICIDAD que aquellos desarrollen+
art.28 LOI + Art 30,31 y 32 L9/2003 2 de Abril de la CCVV	Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del PIO en su diseño y ejecución. Ley 9/2003 garantizará servicios de traducción o interpretación al lenguaje de signos, adoptará medidas para erradicar las barreras que dificulten el acceso a mujeres a la

	utilización de los diversos recursos de comunicación e información, promoverá una mayor representación de las mujeres en puestos técnicos y de diseño de tecnologías de la información, promoviendo programas que estimulen y eliminen obstáculos a su participación en este ámbito.
art. 14.11, art.37.1.b, 38.1.b., 28.4 LOI 3/2007 de 22 de Marzo + Art 48 Ley 9/2003 de 2 de Abril de la CCVV	La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. Las Admones Púb valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista. Art. 28 En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas. Art 38.1.b n el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos: Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social. Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
art. 30.5 + Art 28 L9/2003 2 de Abril de la CCVV	Los P.P. Fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.
Art 14.1, 14.9, 14.10, 14.11, 14.12 y Art 15 LOI	Art 14.9- 14.12 El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Admones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. Todos los puntos de este art. Se promoverán e integrarán en la política española de cooperación internacional para el desarrollo. Art 15 El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

La publicidad de la organización es adecuada y respeta la dignidad de la mujer.

si / no (NO CONFORMIDAD)

Ha habido alguna denuncia por parte de instituciones que trabajan a favor de la igualdad.

si (NO CONFORMIDAD)/ no

El uso de las imágenes en la comunicación de la organización transmiten una imagen igualitaria, plural y no estereotipada

si / no

El uso del lenguaje en la comunicación de la organización es adecuado y no discriminatorio para la mujer

si / no

La organización cuenta con una guía de uso no sexista del lenguaje

si / no

La organización presenta anualmente información a los trabajadores/as o El Comité de Empresa ha recibido información (al menos anualmente) relativa a la aplicación en la empresa del dcho de igualdad de trato y oportunidades en la organización

si / no (NO CONFORMIDAD)

En este caso las EVIDENCIAS de la AUDITORÍA LEGAL son tres:

En cuanto a la COMUNICACIÓN EXTERNA, la publicidad de la organización no debe de ser sexista (ilegal) ni debe haber habido ninguna denuncia por parte de observatorios, instituciones que trabajen a favor de la igualdad, y en caso de haberse producido dicha denuncia, la publicidad ha sido rectificadas o subsanada. En cuanto a la COMUNICACIÓN INTERNA, la organización presenta anualmente información a los trabajadores/as o El Comité de Empresa ha recibido información (al menos anualmente) relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades en la organización.

Además para la AUDITORÍA referida a ADMINISTRACIONES PÚBLICAS será exigible que la comunicación, el lenguaje tanto escrito como imágenes sea no discriminatorio, y también se exigirá la realización de una guía específica para tal materia.

CONCLUSIONES

En total, si contabilizamos todas las áreas de actuación, la AUDITORÍA LEGAL puede llegar a tener 26 puntos correspondientes a NO CONFORMIDADES. Si la organización cumple la ley no debería sumar NINGUNA NO CONFORMIDAD. Obtendría la calificación de APTA o NO APTA, mediante INFORME EXPERTO MOTIVADO. En el caso de que se dieran una o dos NO CONFORMIDADES, se permitirá a la organización subsanarlas, si ello fuera posible, en un corto periodo de tiempo (1 ó 2 meses). Pasado dicho periodo se volvería a auditar las materias que no hubieran superado la primera auditoría.

Para realizar una AUDITORÍA DE CALIDAD, la organización debe previamente haber superado la AUDITORÍA LEGAL. Las evidencias que hemos tenido en cuenta para este caso pueden llegar a sumar 47 puntos. Solo las empresas que cumplan todas las recomendaciones que la ley exige a las Administraciones y Poderes Públicos obtendrán un INFORME EXPERTO FAVORABLE, con el calificativo de organización con ALTO GRADO DE SENSIBILIZACIÓN Y FOMENTO DE LA IGUALDAD.

La filosofía que ha primado a la hora de diseñar la Herramienta Auditoría, ha sido claramente la de dotar al mercado auditor en materia de igualdad de un instrumento útil, práctico, flexible y versátil para que la tarea de las empresas auditoras sea sencilla a la vez que rigurosa. Teniendo en cuenta que nos estamos moviendo en un ámbito normativo complejo, ya sea por la corta edad de las leyes estatales y autonómicas que lo regulan, por el amplio abanico de normativa internacional y europea que inspira el ordenamiento jurídico comunitario y español, por el momento económico y social que atravesamos, donde la inversión en igualdad, equidad y justicia social parece un lujo más que una necesidad prioritaria, y por las resistencias que se producen a nivel empresarial y político, que a veces constituyen un obstáculo cuasi-insalvable, creo que el diseño y desarrollo continuo de esta Herramienta Auditoría puede contribuir a verter un poco de luz y claridad sobre un escenario que, lamentablemente, adolece a menudo de un oscuro panorama.

BIBLIOGRAFÍA

La legislación que detallamos a continuación ha sido la única fuente de bibliografía:

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

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres (Comunidad Autónoma Valenciana).

DIRECTIVA 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975 ⁴

⁴ El art. 34 de la DIRECTIVA 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006 establece que "con efecto a partir del 15 de Agosto de 2009, las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE quedarán derogadas sin perjuicio de las obligaciones que incumben a los Estados miembros en lo relativo a las fechas de incorporación a su Derecho interno y de aplicación de las directivas que figuran en el anexo I, parte B. Las

DIRECTIVA 76/207/CEE del Consejo, de 9 de Febrero de 1976 ³

DIRECTIVA 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social

DIRECTIVA 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social ³

DIRECTIVA 89/552/CEE del Consejo, de 3 de octubre de 1989, sobre la Coordinación de determinadas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de actividades de radiodifusión televisiva

DIRECTIVA 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del art.16 de la DIRECTIVA 89/391/CEE)

DIRECTIVA 96/34/CE del Consejo de 3 de Junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

DIRECTIVA 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo ³

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (2000/C 364/01)

DIRECTIVA 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

DIRECTIVA 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo

DIRECTIVA 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

DIRECTIVA 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) ⁵

referencias a las DIRECTIVAS derogadas se entenderán hechas a la presente directiva con arreglo a la tabla de correspondencias que figuran en el anexo II.

⁵ La Herramienta Auditoría incorpora la referencia a la Directiva 2006/54/CE (y no a la anteriores Directivas: 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE).