

# NORMA BÁSICA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



## Actualización 2018

Elaborado por: 

### Prólogo

La Norma SGI 2010 *Sistemas de gestión de igualdad de oportunidades*, ha sido desarrollada por Igualia en respuesta a la demanda de los clientes de la definición de requisitos a fin de poder evaluar y certificar su sistema de gestión.

La terminología **SGI 2010** corresponde a las siglas de "*Sistemas de gestión igualdad de oportunidades*", siendo esta norma la primera en su género en toda Europa.

La norma se fundamenta en años de desarrollo y experiencia de otros sistemas de gestión empresariales, y tiene como base y soporte fundamental la normativa legal existente en los diferentes estados, tanto de la Unión Europea como de América Latina, y donde se desarrolla el derecho fundamental de la Igualdad recogido desde el Tratado de Roma hasta las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE.

La norma SGI 2010, es compatible con las norma sobre sistemas de gestión OHSAS 18001 (seguridad y salud en el trabajo), ISO 9001 (calidad) e ISO 14001 (ambiental), todos ellos ya normalizados y certificables, el objeto de esta compatibilidad es facilitar la integración de todos los sistemas o de varios de los que disponga la organización entre sí, en caso de querer hacerlo.

**El usuario de esta norma es responsable de su correcta aplicación, y el cumplimiento de este documento NO CONFIERE INMUNIDAD frente a las obligaciones legales que emanan de la normativa vigente.**

## **Introducción**

La incorporación en el derecho interno de cada Estado del concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto un gran avance para el completo desarrollo de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Sin embargo también supone para las organizaciones empresariales un esfuerzo de adecuación a una sistemática de actuación, en muchas ocasiones, desnaturalizada por la propia inercia de una sociedad, que ha priorizado una concepción del trabajo masculinizada hasta hace pocas décadas. Incluso en la actualidad, existen sectores faltos de personal femenino por una concepción histórica carente de toda lógica empresarial.

Si bien es cierto que existen sectores claramente feminizados tales como sanidad o limpieza, no es menos cierto que la tendencia en cuanto a política salarial, promoción interna, u ocupación de cargos directivos es favorable al hombre en gran número de ocasiones.

Es por ello que tiene sentido que las diferentes autoridades competentes hayan hecho hincapié en los departamentos de recursos humanos o de personas de las empresas para fomentar políticas de consolidación de la tendencia a la paridad en todos los niveles.

Las organizaciones empresariales, en cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades, han elaborado Planes de Igualdad de Oportunidades que desarrollan acciones positivas tendentes a la implantación de medidas de Igualdad. Dichas organizaciones están cada vez más interesadas en alcanzar y demostrar un sólido desempeño de las medidas igualitarias conforme a su política de igualdad. Entre dichas medidas figuran las acciones de seguimiento y control para evaluar su propio sistema. Sin embargo, la eficacia del mismo, como elemento clave de la implantación y seguimiento, precisa de una norma de referencia desarrollada dentro de un marco estructurado e integrado dentro de la organización.

La implantación de acciones positivas dentro de otro marco, puede no ser suficiente para proporcionar a una organización la seguridad de que su desempeño no solo cumple, sino que continuará cumpliendo los requisitos legales y de su política de igualdad. Para la implantación efectiva y eficaz, se precisa desarrollar un sistema de gestión estructurado.

El éxito dependerá del compromiso de todos los niveles y funciones de la organización y especialmente de la alta dirección y el objetivo debe ser apoyar y promover las buenas prácticas en materia de igualdad en equilibrio con las desigualdades detectadas y las acciones positivas definidas en su Plan de Igualdad.

El detalle o complejidad del sistema de gestión desarrollado en una organización dependerá de algunos factores tales como el alcance del sistema, el tamaño de la organización, su estructura específica o sus políticas de actuación.

## Índice

Prólogo .....	2
Introducción .....	3
<hr/>	
1. Objeto y campo de aplicación .....	5
2. Términos y definiciones.....	5
3. Requisitos del sistema .....	8
3.1 Requisitos generales .....	8
3.2 Compromiso de la dirección.....	9
3.3 Política de igualdad .....	9
3.4 Planificación.....	9
3.4.1 Identificación de desigualdades reales, evaluación de desigualdades potenciales y determinación de controles .....	9
3.4.2 Planificación de las acciones positivas derivadas de la implantación del Plan de Igualdad .....	10
3.4.3 Requisitos legales y otros requisitos .....	10
3.4.4 Objetivos y programas.....	10
3.5 Implementación y operación .....	11
3.5.1 Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad .....	11
3.5.2 Competencia, formación y toma de conciencia.....	11
3.5.3 Ambiente de trabajo .....	11
3.5.4 Comunicación, participación y consulta .....	11
3.5.4.1 Comunicación .....	11
3.5.4.2 Participación y consulta.....	12
3.5.5 Documentación.....	12
3.5.6 Control de documentos.....	12
3.5.7 Ámbitos de actuación.....	13
3.6 Verificación .....	13
3.6.1 Medición, análisis y mejora .....	13
3.6.2 Evaluación del cumplimiento legal .....	13
3.6.3 Investigación de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo .....	13
3.6.4 No conformidad, acción correctiva, acción preventiva y acción positiva .	14
3.6.5 Auditoría interna .....	14
3.7 Revisión por la dirección.....	14
4. ANEXO 1: Gestión de trato a posibles víctimas de Violencia de Género	
5. ANEXO 2: Acciones para combatir la brecha de género	

## 1.- Objeto y campo de aplicación

Esta norma básica de gestión pretende establecer los requisitos para un sistema de gestión de igualdad de oportunidades en el trabajo, y tiene como objetivo fundamental permitir que una organización controle la Igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos de la compañía, mejorando con su implantación el desempeño de los criterios de igualdad, paridad y no discriminación.

La norma SGI se aplica a cualquier organización que desee:

- 1) Establecer un sistema de gestión para eliminar o minimizar desigualdades existentes o potenciales en su organización.
- 2) Implementar, mantener y mejorar de forma continua un sistema de gestión de igualdad.
- 3) Asegurarse de su conformidad con su política de igualdad establecida.
- 4) Demostrar la conformidad con esta norma de referencia, SGI 2010, por:
  - a. La realización de una autoevaluación
  - b. La búsqueda de la conformidad en la gestión de igualdad por parte de las partes interesadas (Representación legal de los trabajadores, Administraciones, clientela, proveeduría...)
  - c. La búsqueda de la confirmación objetiva, por parte externa a la organización.
  - d. La búsqueda de la certificación de su sistema de gestión de igualdad por una organización externa.
- 5) Demostrar la existencia e implantación de los protocolos exigidos por normativa legal.
- 6) Mejorar la imagen y la percepción que tiene la plantilla del grado de sensibilización por parte de la organización.

## 4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

### 2.1 Igualdad efectiva

Indica que en todo momento y situación, las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, así como en derechos y deberes.

### 2.2 Igualdad de trato

Hombres y mujeres no deben percibir diferencia en su relación laboral ni en las decisiones que adopte la empresa en su trabajo cotidiano. Son ejemplos constates las condiciones de trabajo, el salario y el contrato, mientras que son ejemplos prioritarios la maternidad, las obligaciones familiares y el estado civil.

### 2.3 Igualdad de oportunidades

Los hombres y mujeres deben disponer de los mismos mecanismos y opciones de desarrollo de su vida laboral y profesional. Son ejemplos claros la selección, la promoción y la formación.

#### **2.4 Discriminación directa por razón de sexo**

Es la situación en la que se encuentra una persona que, por razón de su sexo, está siendo o pudiera ser tratada, de manera menos favorable que otra en una situación comparable.

#### **2.5 Discriminación indirecta por razón de sexo**

Es la discriminación que se da, motivada por una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutra, de forma que coloca a personas de un sexo en desventaja particular, respecto a las del sexo contrario.

#### **2.6 Acoso por razón de sexo**

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

#### **2.7 Acoso sexual**

Es 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### **2.8 Doble discriminación**

Es aquella que se produce en mujeres con especiales dificultades por su especial vulnerabilidad, de manera que a la discriminación por razón de sexo se le une otra discriminación general por pertenencia a algunas minorías (por ejemplo en los colectivos de inmigrantes o discapacitados)

#### **2.9 Represalias**

Se consideran discriminación por razón de sexo. Se producen cuando se manifiesta cualquier trato adverso o efecto negativo en una persona, como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, se reconoce el derecho a la indemnidad frente a las represalias.

#### **2.10 Acciones positivas**

Son las medidas específicas, razonadas y proporcionadas, que adoptan los poderes públicos y las personas físicas y jurídicas privadas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho con respecto a los hombres.

#### **2.11 Plan de Igualdad**

Un Plan de Igualdad es el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un Diagnóstico de Situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

### **2.12 Tutela judicial efectiva**

Es el derecho a recabar de los tribunales el derecho a la igualdad, aunque sea con carácter retrospectivo, tras la terminación de la relación en la que se ha producido la discriminación.

Además, es importante tener en cuenta que, excepto en los procesos penales, corresponde a la parte demanda aportar la prueba de la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas.

### **2.13 Composición equilibrada**

Se entiende como composición equilibrada 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%.

### **2.14 Conciliación personal, familiar y laboral**

Es el derecho de las trabajadoras y trabajadores a que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### **2.15 Auditoría**

Es el proceso sistemático, independiente y documentado para obtener "evidencias de la auditoría" y "evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoría". (Nota 1.- Norma OHSAS 18001)

### **2.16 Documento**

Información y su medio de soporte.

### **2.17 No conformidad**

Incumplimiento de un requisito.

### **2.18 Política de Igualdad**

Intenciones y dirección generales de una organización relacionadas con el desempeño de su Sistema de Gestión de Igualdad.

### **2.19 Procedimiento**

Forma específica de llevar a cabo una actividad o un proceso.

### **2.20 Registro**

Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencias de las actividades desempeñadas.

### **2.21 Sistema de Gestión de Igualdad (SGI)**

Parte del sistema de gestión de una organización empleada en desarrollar e implementar su Política de Igualdad y gestionar los criterios organizativos de la Igualdad de Oportunidades.

### **2.22 Objetivo del SGI**

Fin que la organización quiere alcanzar.

### **2.23 Organización**

Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad, institución o parte o combinación de ellas sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones o administración. (Nota 2- Norma OHSAS 18001)

## **3. Requisitos del sistema de gestión de igualdad**

### **3.1 Requisitos generales**

La organización debe establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de igualdad de oportunidades de acuerdo a los requisitos de esta norma.

La organización debe:

- a) determinar los procedimientos necesarios para el sistema de gestión de igualdad y su aplicación a través de la organización,
- b) determinar la interacción de los procedimientos,
- c) determinar los criterios y métodos necesarios para asegurarse de que los procedimientos sean eficaces,
- d) asegurarse de la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar la operación y el seguimiento de los procedimientos,
- e) realizar el seguimiento, la medición cuando sea aplicable y el análisis de los procedimientos,
- f) implementar las acciones positivas derivadas del Plan de Igualdad y las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua en la materia.

La organización debe gestionar los procedimientos definidos, de acuerdo con los requisitos de esta norma.

En aquellos casos en que la organización opte por la contratación externa de cualquiera de los procedimientos, o parte de ellos, que puedan afectar a la conformidad con la norma, la organización deberá controlar tales actividades. El tipo y grado de control a aplicar sobre dichas actividades, deberá definirse dentro de cada uno de los procedimientos del sistema de gestión de igualdad.

La organización debe definir y documentar el alcance de su sistema de gestión de igualdad.

### **3.2 Compromiso de la Dirección**

La alta dirección debe evidenciar su compromiso en la implantación del sistema de gestión de igualdad y en la mejora continua para el logro de la igualdad real y efectiva:

- a) Comunicando a la plantilla y a las partes interesadas la importancia de la igualdad de trato entre hombres y mujeres,
- b) Estableciendo una política en materia de igualdad,

- c) Asegurando que se establecen objetivos de mejora en los procedimientos,
- d) Realizando revisiones por la dirección,
- e) Asegurando los recursos necesarios para la implantación del sistema y de las acciones positivas derivadas del Plan de Igualdad (en caso de disponer del mismo).

### 3.3 Política de igualdad

La alta dirección debe definir y autorizar la política de igualdad de la organización, asegurándose de que ésta:

- a) es adecuada a las desigualdades reales y potenciales de la organización,
- b) incluye un compromiso de prevención y actuación en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo,
- c) incluye un compromiso para la detección de nuevas desigualdades y de mejora continua en la gestión de la igualdad y del sistema de gestión,
- d) incluye un compromiso para el cumplimiento de los requisitos legales y voluntarios que la organización suscriba,
- e) proporciona el marco de referencia para el establecimiento de objetivos de igualdad,
- f) se documenta, implementa, revisa y mantiene para su continua adecuación,
- g) se comunica a todas las personas que trabajan para la organización,
- h) esté a disposición de las partes interesadas,

### 3.4 Planificación

#### 3.4.1 Identificación de desigualdades reales, evaluación de desigualdades potenciales y determinación de controles.

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la identificación de desigualdades reales, evaluación de desigualdades potenciales y determinación de controles necesarios.

Las metodologías para la identificación de desigualdades reales y evaluación de las desigualdades potenciales, deben tener en cuenta:

- a) las actividades rutinarias y no rutinarias,
- b) las actividades de todas las personas que trabajan para la organización,
- c) las actividades que se realizan fuera del lugar de trabajo,
- d) los cambios en las actividades de la organización y sus consecuencias en materia de igualdad,
- e) cualquier obligación legal aplicable

Las metodologías establecidas deberán garantizar que se tomen medidas o controles oportunos para prevenir de forma proactiva las situaciones de desigualdad.

La organización debe documentar y mantener actualizados los resultados de la identificación de desigualdades reales y la evaluación de las desigualdades potenciales, así como los controles determinados.

La organización debe asegurarse que las desigualdades y los controles se tienen en cuenta al establecer, implementar y mantener el sistema de gestión de igualdad.



### **3.4.2 Planificación de las acciones positivas derivadas del Plan de Igualdad.**

Las acciones positivas derivadas del plan de igualdad, así como las definidas tras los procedimientos de identificación y evaluación (ver punto 3.4.1), deberán ser documentadas para facilitar su seguimiento.

### **3.4.3 Requisitos legales y otros requisitos**

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para identificar y tener acceso a los requisitos legales y otros requisitos que sean aplicables en materia de igualdad de trato y de oportunidades.

La organización debe asegurarse que los requisitos aplicables se tengan en cuenta en el establecimiento, implementación y mantenimiento de su sistema de gestión de igualdad.

La información referente a los requisitos legales y otros requisitos debe permanecer actualizada.

La organización debe comunicar la información pertinente sobre los requisitos legales y otros requisitos a las personas que trabajan para la organización y otras partes interesadas.

### **3.4.4 Objetivos y programas**

La organización debe establecer, implementar y mantener objetivos de igualdad documentados, en los niveles y funciones pertinentes de la organización. Los objetivos de igualdad deben ser medibles y coherentes con la política de igualdad.

Cuando la organización establece y revisa los objetivos, debe tener en cuenta los requisitos legales y los requisitos que la organización suscriba, así como las desigualdades reales y potenciales detectadas.

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios programas para alcanzar sus objetivos. Estos deben incluir:

- a) responsabilidades
- b) medios
- c) plazos

Los programas deben revisarse a intervalos regulares y planificados, ajustándolos según necesidades, para asegurar que se alcanzan los objetivos.

## **3.5 Implementación y operación**

### **3.5.1 Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad**

La alta dirección debe demostrar su compromiso con la igualdad:

- a) asegurando la disponibilidad de los recursos.
- b) definiendo las funciones y asignando las responsabilidades.

La organización debe designar la figura de Agente de Igualdad, con responsabilidades específicas en materia de igualdad, y que además debe tener definidas las funciones y autoridad:

- a) para que el sistema de gestión de igualdad se establezca, implementa y mantenga de acuerdo a esta norma.
- b) para que se asegure que los informes de desempeño del sistema de gestión se entregan a la dirección.

La identidad de la o las personas que actúen como Agente de Igualdad, debe estar disponible para todas las personas que trabajan para la organización.

### **3.5.2 Competencia, formación y toma de conciencia**

La organización debe:

- a) determinar la competencia necesaria para el personal que realiza trabajos que afectan a la igualdad.
- b) Cuando sea aplicable, proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria
- c) Evaluar la eficacia de las acciones tomadas
- d) Asegurarse de que el personal es consciente de la necesidad de realizar determinadas formaciones y de la importancia que tienen en relación a las situaciones de desigualdad.
- e) Mantener los registros de la formación, habilidades y experiencia.

### **3.5.3 Ambiente de trabajo**

La organización debe determinar y gestionar el ambiente de trabajo necesario para asegurar que no se den situaciones de discriminación.

### **3.5.4 Comunicación, participación y consulta**

#### **3.5.4.1 Comunicación**

En relación con las desigualdades y con el sistema de gestión de igualdad, la organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para:

- a) la comunicación interna entre los diferentes niveles y funciones de la organización.
- b) la comunicación con el personal externo
- c) recibir, documentar y responder a las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas.

#### **3.5.4.2 Participación y consulta**

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para:

- a) la participación de los trabajadores mediante su:
  - Intervención en la detección de desigualdades.
  - adecuada participación en la investigación de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- involucración en el desarrollo y la revisión de los objetivos de igualdad.
- consulta cuando haya cualquier cambio que afecte a la igualdad.
- representación en los temas de igualdad.

Se debe informar a las personas trabajadoras acerca de sus acuerdos de participación, incluido quién o quienes son sus representantes en temas de igualdad.

b) la consulta con las personas trabajadoras externas a la organización, cuando haya cambios que afecten a la igualdad.

La organización debe asegurarse de que, cuando sea apropiado, se consulte a las partes interesadas externas sobre los temas de igualdad pertinentes.

### **3.5.5 Documentación**

La documentación del sistema de gestión de igualdad debe incluir:

- a) la política y los objetivos de igualdad.
- b) El alcance del sistema de gestión.
- c) La descripción de los elementos esenciales del sistema y la referencia a los documentos relacionados.
- d) Los documentos, incluyendo los registros y procedimientos requeridos por esta norma y los determinados por la organización para asegurar la eficacia de la planificación de las acciones positivas definidas en el Plan de Igualdad o derivadas de la identificación de desigualdades reales o la evaluación de las desigualdades potenciales.

### **3.5.6 Control de documentos**

Los documentos requeridos por el sistema de gestión de igualdad y por esta norma deben ser controlados.

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para:

- a) aprobar los documentos del sistema, antes de su emisión.
- b) revisar, actualizar y aprobar los documentos que sean modificados.
- c) Identificar los cambios y la versión de los documentos.
- d) asegurarse que las versiones pertinentes se encuentran en los puntos de uso.
- e) asegurarse que los documentos son legibles y fácilmente identificables.
- f) asegurarse que se identifican los documentos externos.
- g) asegurarse que se controla la distribución de la documentación.
- h) identificar como obsoleta la documentación que se encuentre fuera de uso.

### **3.5.7 Ámbitos de actuación**

La organización debe identificar aquellos procesos, operaciones o actividades que están asociadas con las discriminaciones reales o potenciales identificadas, para la definición de las acciones positivas.

Para esos procesos, operaciones o actividades, la organización debe implementar y mantener procedimientos para:

- a) recopilar datos de forma periódica que permitan detectar nuevas desigualdades.
- b) Controles periódicos que permitan comprobar la eficacia de las medidas tomadas para dar cumplimiento a la normativa aplicable a cada proceso.
- c) Evitar conductas o situaciones que pudieran dar lugar a nuevas discriminaciones.

### **3.6 Verificación**

#### **3.6.1 Medición, análisis y mejora**

La organización debe establecer, implantar y mantener uno o varios procedimientos para hacer el seguimiento, medición, análisis y mejora necesarios para:

- a) asegurar la conformidad con los requisitos de la norma.
- b) mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de igualdad
- c) incluir las medidas cualitativas y cuantitativas apropiadas a las necesidades de la organización
- d) el seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad.
- e) el seguimiento de la eficacia de los procesos.
- f) establecer medidas proactivas y reactivas de la conformidad con los procesos.
- g) el registro de datos y resultados de seguimiento de los procesos, para facilitar el posterior análisis de las acciones correctivas y las acciones positivas.

#### **3.6.2 Evaluación del cumplimiento legal**

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y voluntarios en materia de igualdad.

La organización debe mantener los registros de los resultados de las evaluaciones periódicas.

#### **3.6.3 Investigación de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo**

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para registrar, investigar y analizar las quejas o denuncias de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, para:

- a) determinar factores que podrían causar o contribuir a la aparición de las situaciones de acoso.
- b) identificar la necesidad de acciones correctivas o acciones positivas.
- c) identificar oportunidades para la mejora continua.
- d) comunicar, a las partes implicadas, los resultados de las investigaciones.

Debe establecerse un plazo para la realización de las investigaciones de las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Se deben documentar y mantener los resultados de las investigaciones realizadas.

### **3.6.4 No conformidad, acción correctiva, acción preventiva y acción positiva**

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para tratar las no conformidades, acciones correctivas, preventivas y positivas. Los procedimientos deben definir requisitos para:

- a) la identificación y corrección de las no conformidades y la toma de acciones.
- b) la investigación de las no conformidades, determinando sus causas y tomando acciones con el fin que vuelvan a suceder.
- c) la evaluación de la necesidad de acciones preventivas para evitar no conformidades.
- d) el registro y la comunicación de los resultados de las no conformidades, acciones correctivas, preventivas y positivas
- e) la revisión de la eficacia de las acciones tomadas.

Los cambios que surjan de las acciones tomadas, deben incorporarse a la documentación del sistema.

### **3.6.5 Auditoría interna**

La organización debe llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados para determinar si el sistema de gestión de igualdad:

- a) es conforme con los requisitos de esta norma y con los requisitos del propio sistema de gestión establecidos por la organización.
- b) se ha implementado y se mantiene de forma eficaz.

De debe establecer, implementar y mantener un procedimiento para planificar un programa de auditoría, tomando en consideración el estado y la importancia de los procesos de los ámbitos de actuación, así como los resultados de las auditorías previas. Se deben definir los criterios de auditoría, el alcance de la misma, su frecuencia y la metodología. La selección de los auditores y la realización de las auditorías deben asegurar la objetividad e imparcialidad del proceso de auditoría.

Deberá informarse a la dirección de los resultados del proceso de auditoría.

La dirección responsable del área auditada debe asegurarse que se realizan las correcciones oportunas y se toman las medidas correctivas, preventivas y positivas adecuadas.

### **3.7 Revisión por la dirección**

La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de igualdad de la organización, a intervalos planificados, para asegurar su conveniencia, adecuación y mejora continuas. Estas revisiones deben incluir la evaluación de oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el sistema de gestión de igualdad, incluyendo la política y objetivos del sistema.

Los registros de las revisiones por la dirección deben ser conservados y los elementos de entrada para la revisión por la dirección deben incluir:

- a) los resultados de las auditorías internas.
- b) la identificación y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y voluntarios aplicables.
- c) Los resultados de la participación y consulta.
- d) las comunicaciones relevantes a las partes interesadas.
- e) el grado de cumplimiento de los objetivos.

- f) el estado de las investigaciones de las quejas y denuncias de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo
- g) el estado y seguimiento de las no conformidades, acciones correctivas, preventivas y positivas.
- h) las recomendaciones para la mejora
- i) el desempeño en materia de igualdad
- j) la revisión de la política de igualdad
- k) las decisiones sobre los recursos necesarios para la gestión de la igualdad.

Los resultados relevantes de la revisión por la dirección deben estar disponibles para su comunicación y consulta.

#### **4.- Gestión de trato a posibles víctimas de violencia de género**

La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la gestión de posibles casos de violencia de género. Cada Estado deberá ajustarse a su normativa interna. Sin embargo es necesaria la estructuración de un mecanismo que permita dicha estructuración. Para ello se contemplará, entre otras, la realización de las siguientes acciones:

- a) Formación de un miembro, a ser posible de la Comisión de Igualdad, como experto/a en intervención con víctimas de violencia de género.
- b) Se debe desarrollar una Guía de Práctica para la gestión de la Violencia de Género en la compañía a modo de manual. En esta guía los conceptos se desarrollarán de forma más detallada y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por el personal de la misma, a fin de conseguir una empresa más consciente con la problemática actual y sobretodo, PREPARADA ante una situación de posible violencia de género.
- c) Establecer en el seno de la Comisión de Igualdad un grupo de trabajo que de asistencia a las personas trabajadoras en caso de Violencia de Género. Establecer a su vez un plan de formación donde se permita conocer a dicha comisión:

A. Modelos de intervención telefónica

B. Escucha activa y empatía como factor clave de la acogida

C. Palabras que reconfortan y el factor de seguridad

D. Asistencia e información de que hacer en caso de maltrato: comprendida e informada

E. Circuito integral de asistencia frente a la violencia de género. ¿Dónde dirigirlas?

F. Acompañamiento e imagen corporativa de la empresa.

#### **5.- Acciones para combatir la brecha salarial de género**

La igualdad de remuneración o "igualdad salarial" es un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, europea y estatal: mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Es decir, el salario debe ser igual no sólo cuando se realiza un trabajo igual o similar, sino también cuando se lleva a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor.

La organización debe, por tanto, establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para el mantenimiento de los criterios de no discriminación en materia de brecha salarial. Cada Estado deberá ajustarse a su normativa interna. Sin embargo es necesaria la estructuración de un mecanismo que permita dicha estructuración. Para ello se contemplará, entre otras, la realización de las siguientes acciones:

- a) Definición de los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas, omitiendo otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar...).
- b) Planes de formación para la promoción de mujeres a puestos directivos/puestos de mayor categoría profesional.
- c) Sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos (con independencia de las personas que ocupan los puestos).
- d) Escala salarial única y transparente.
- e) Revisión de la valoración de las categorías laborales equiparando salarios a puestos que aporten igual valor.
- f) Acciones positivas en el proceso de selección para el acceso de mujeres a puestos masculinizados.
- g) Revisión de la aplicación de los complementos salariales.

Serán necesarias para el mantenimiento del sistema, auditorías de seguimiento que permitan determinar la no discriminación en esta materia.

*Norma básica elaborada por **Grupo SGP – Igualia**. Prohibida su difusión y / o venta y distribución sin autorización de la propiedad. Para solicitar copia de la misma puede ponerse en contacto con nosotros llamando al teléfono 93 451 33 21 o a través del correo electrónico [info@grupo-sgp.com](mailto:info@grupo-sgp.com)*

**Agradecemos la colaboración de:**



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Treball**



**Grupo SGP**  
Sistemas Globales  
de Prevención