



PLAN DE IGUALDAD
ACTIV MEDICAL IBERICA, S.L.

2024-2028

INDICE

1.- <i>INTRODUCCIÓN</i>	3
2.- <i>PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA</i>	5
2.1.- <i>Compromiso de la Dirección con la igualdad</i>	5
3.- <i>MEDIDAS</i>	7
4.- <i>COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.</i>	11
5.- <i>GLOSARIO</i>	14

1.- INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de Situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad obedece a una obligación legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

ACTIV MEDICAL IBERCIA, S.L. (en adelante AMI) está comprometida con la igualdad y aboga en su primer plan de igualdad por el desarrollo de una intervención práctica y eficaz que permita la consolidación de la igualdad efectiva dentro de la empresa.

El Plan de Igualdad de AMI se fundamenta en los principios de igualdad, no discriminación, efectividad y transparencia, y pretende ser un documento vivo y dinámico que se adapte a las circunstancias y evoluciones de la empresa, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene AMI ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En este Plan de Igualdad se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del Plan de Igualdad de AMI, incluida la Auditoría Salarial.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose los principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe de diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si AMI respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

1. Identificar la existencia de desequilibrios o distribución de la plantilla.
2. Obtener información acerca de:
 - a) Características de la plantilla y sus necesidades.
 - b) Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
3. Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2022.

2.- PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

AMI pertenece al grupo francés AMD (cuya matriz es la sociedad francesa Activ Medical Disposable, S.A.S.) especializado en la fabricación y comercialización de productos absorbentes de incontinencia de orina (AIO) para adultos (productos sanitarios) con domicilio social en Calatayud (Zaragoza), Polígono Industrial la Charluca parcela 13-, con CNAE nº 1722 siendo la descripción de su actividad “comercio al por mayor de absorbentes y pañales incontinencia”.

AMI se fundó en 2017, como parte del desarrollo estratégico en España del grupo AMD, con la intención de crear una planta de producción en territorio español (que se unió a la fábrica existente en Francia desde 2007), a fin de poder abastecer al mercado español con los AIO de las marcas AMD.

2.1.- Compromiso de la Dirección con la igualdad

En AMI hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su reglamento de desarrollo: el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Concretamente, el 7 de marzo de 2022 se comunicó a la plantilla de AMI la voluntad de negociar un Plan de Igualdad instando a las personas trabajadoras de nuestra organización a que sean parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual les hicimos llegar un cuestionario a través del que han participado, ya que el resultado de la negociación del diagnóstico y plan de igualdad marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años.

AMI dispone de Representación Legal de las Personas Trabajadoras perteneciente a UGT constituyéndose la comisión negociadora del Plan de Igualdad en fecha 9 de marzo de 2023 con una persona representante de nuestra empresa del Responsables de RR.HH. y en representación de la parte social D. César Bueno Ballano por UGT.

Para AMI es muy importante llevar a cabo un proceso negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, no por una cuestión de cumplimiento legal, sino por ser una oportunidad para mejorar en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En Madrid, a 22 de julio de 2024

Fdo.: D^a. Maïte Pérez

Directora Gerente de Activ Medical Ibérica, S.L.

3.- MEDIDAS

	MEDIDAS	OBJETIVO	AREA
Medida 1	Gestión de la Igualdad en AMI para abordar con perspectiva de género y de manera transversal todas las políticas de la organización.	Aplicar la transversalidad de la igualdad en los procesos y organización interna, así como en los contenidos y canales de comunicación.	RR.HH
Medida 2	Establecer un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección de acuerdo a políticas o principios de igualdad según la "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres"	Disponer de unos procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento, la selección y la contratación de personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos, homogéneos y con perspectiva de género.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL
Medida 3	Publicación interna de todas las vacantes disponibles en la empresa antes de ofrecerlas externamente y puesta a disposición de las personas trabajadoras de un formulario de solicitud de empleo.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL
Medida 4	Uso del curriculum ciego siempre que sea posible.	Incorporar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres desde la selección y contratación de las personas que formarán parte de AMI, de forma que el personal encargado del reclutamiento pueda centrarse al puesto de trabajo a cubrir y realicen una valoración lo más objetiva posible. / Reforzar el compromiso de AMI con la igualdad.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL
Medida 5	Acción positiva en selección y contratación para reducir la infrarrepresentación femenina.	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Medida 6	Formar a las personas encargadas de la selección y contratación, y promoción en formación específica en sesgos inconscientes de género.	Crear una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.	FORMACIÓN
Medida 7	Formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Prevenir y detectar conductas de acoso sexual y por razón de sexo, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto y la dignidad de las personas libre de acoso sexual y por razón de sexo. / Conocer por parte de la plantilla los principios y valores que deben respetarse en AMI y aquellas conductas que resultan inadmisibles mediante la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo aplicable en AMI.	FORMACIÓN
Medida 8	Elaborar, aprobar y desarrollar el plan de formación interna obligatoria en materia de igualdad.	Crear una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas. / Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.	FORMACIÓN
Medida 9	Desarrollar un proceso o protocolo para el registro o seguimiento de la formación desarrollada.	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres que reciben las formaciones.	FORMACIÓN
Medida 10	Diseño de un proceso de promoción interna	Facilitar la promoción interna, y la gestión y retención de talento, con transparencia y objetividad en el desarrollo de los procesos de promoción.	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida 11	Poner a disposición de las personas trabajadoras formularios de acceso a la promoción y valoración del desempeño.	Favorecer la promoción profesional en todos los niveles de la organización y fomentar la transparencia y la igualdad de oportunidades en la promoción interna dentro de AMI.	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida 12	Registro y seguimiento de las promociones.	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida 13	Realizar un seguimiento anual de las promociones.	Conseguir una representación equitativa entre ambos sexos para reducir la segregación horizontal y vertical identificada en AMI a través del diagnóstico de situación sobre la información referente al ejercicio 2022.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medida 14	Revisar los complementos salariales que se perciben mediante pacto contractual.	Garantizar la equidad salarial y la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando e informando a la comisión de seguimiento de los criterios de los complementos salariales que se perciben mediante pacto contractual.	CONDICIONES DE TRABAJO
Medida 15	Revisar los complementos salariales con denominación idéntica para evitar su duplicidad.	Garantizar la equidad salarial y la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando e informando a la comisión de seguimiento de los criterios de los complementos salariales que se perciben mediante pacto contractual para evitar su duplicidad.	CONDICIONES DE TRABAJO
Medida 16	Realizar una campaña de información para dar a conocer las medidas existentes en conciliación y fomentar su utilización.	Garantizar que todas las personas trabajadoras conozcan las medidas existentes en conciliación y fomentar su utilización mediante la difusión a través de los canales habituales de comunicación de la empresa de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente. / Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.	EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LA CONCILIACIÓN
Medida 17	Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación profesional empresarial (registro salarial y auditoría retributiva).	Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.	RETRIBUCIONES DEL TRABAJO
Medida 18	Difusión del protocolo prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y PO RAZÓN DE SEXO

Medida 19	Elaborar una guía que recoja los derechos legalmente establecidos en el ET de las mujeres víctimas de violencia de género, junto con los establecidos en el convenio colectivo de aplicación y su difusión a la plantilla.	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida 20	Trasladar al servicio de prevención ajeno de riesgos laborales el compromiso de AMI con la igualdad, de manera que aquel actualice y revise el plan de prevención incluyendo la evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género.	Implantar una política de salud laboral de acuerdo a políticas o principios de igualdad según la "Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres"	SALUD LABORAL
Medida 21	Contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, de acuerdo con "el Artículo 15 de la Ley 4/2023, del 28 de Febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI".	Proporcionar un entorno libre de violencia contra las personas LGTBI en la empresa.	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI
Medida 22	Campaña para la difusión del plan de igualdad.	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.	COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA
Medida 23	Incorporar en el manual de acogida las políticas de igualdad existentes en AMI para su difusión entre las personas que se incorporen en la organización.	Facilitar una rápida adaptación a AMI en igualdad de oportunidades y de trato.	COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

4.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del Plan de Igualdad de AMI. La Comisión de Seguimiento de Igualdad se constituye de manera paritaria y está compuesta por una persona en representación de la empresa y por una persona en representación de las personas trabajadoras, que son designadas por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

- Una persona responsable de RR.HH.
- Una persona representante legal de las personas trabajadoras.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- a) Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- b) Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- c) Recibir información anual del seguimiento del Protocolo de lucha contra el acoso y la violencia sexual o por razón de sexo vigente en AMI, en lo relacionado con la plantilla.
- d) Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- e) Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- f) Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- g) Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.

- h) Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- i) Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- j) Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- k) Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene como objetivos:

- a) Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- b) Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- c) Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- d) Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

Dichas Herramientas se recogen en el ANEXO II (Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad y Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad).

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- ⇒ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- ⇒ Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- ⇒ Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.

⇒ Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de cuatro años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Se elaborará un informe anual del resultado del seguimiento.

5.- GLOSARIO

a) Acciones positivas

Según la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, son aquellas medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

b) Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, atentando contra su dignidad y creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c) Acoso sexual

Cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, verbal o físico, dirigido contra una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

d) Análisis de Género

Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre hombres y mujeres. Incluye el análisis de la forma en que hombres y mujeres se involucran en la transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

e) Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

f) Corresponsabilidad

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

g) Cultura organizacional

Valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos, tanto individuales como colectivos, dentro de una organización.

h) Diagnóstico de situación

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.

i) Igualdad de trato

Ausencia de discriminación (directa/indirecta) basada en el sexo de las personas:

- Discriminación directa: Cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en la misma situación, por razón de sexo o circunstancias asociadas al mismo, sin existir una justificación objetiva y razonable.
- Discriminación indirecta: Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra perjudica más a los miembros de un sexo, salvo que ésta sea adecuada y necesaria, y se justifique con criterios objetivos no relacionados con el sexo.

j) Igualdad efectiva

La relación de equivalencia en el sentido de que las personas (hombres y mujeres) tienen el mismo valor y, por ello, son iguales ante el conjunto de medidas políticas y acciones sociales y económicas que pueden ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

Aún es necesaria la transformación de los límites y obstáculos que a nivel cultural, económico, político y social impiden la igualdad efectiva.

k) Impacto de Género

Efectos que un proyecto, norma, intervención, contrato, etc., tiene sobre mujeres, hombres y/o la igualdad.

l) Indicador de Género

VARIABLES de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

m) Integración de la perspectiva de género – Mainstreaming de género

Consideración sistemática de situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

n) Lenguaje sexista

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora o se excluye a la mujer.

o) Plan de Igualdad

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

p) Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en el gobierno y gestión, acciones y procedimientos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.

q) Segregación en el mercado de trabajo

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).