



PLAN DE IGUALDAD EHNE-Bizkaia

2020 - 2025

INTRODUCCIÓN

2020

2025

PLAN DE IGUALDAD EHNE-Bizkaia

Euskal Herriko Nekazarien Elkartasuna de Bizkaia (EHNE-Bizkaia) es un sindicato agrario, una organización profesional agraria, nacida y legalizada en los años 1976-1977. EHNE-Bizkaia formaba parte de la suma de los 4 sindicatos provinciales federales: EHNE de Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa, y UAGA de Alava. Actualmente en el 2010-2011 EHNE-Bizkaia comienza un nuevo camino ya que ha apostado por continuar solo desvinculándose de la suma de los otros 3 sindicatos provinciales.

Dando comienzo a esta nueva andadura, EHNE-Bizkaia ha optado por dar forma y documentar un tema que es de vital importancia para el sindicato, tema que trabajan día a día y con ahínco, la situación de la mujer en el mundo rural. En relación con este tema, se ha observado la necesidad de realizar el análisis y la valoración interna en la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dándole forma en un plan de igualdad. Con el plan de igualdad, se tratan de paliar todas las situaciones de discriminación por razón de sexo, mediante el análisis, valoración del análisis, 'propuestas de mejora y posterior valoración y seguimiento...

Por ello en este trabajo, se presenta el análisis realizado para llevar a cabo un plan de igualdad y el posterior plan de igualdad donde se recogen los objetivos y las acciones en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del sindicato en todas sus áreas, manteniendo los puntos fuertes y fortaleciendo los puntos débiles y carencias que se diagnostican para llegar a una Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La realización del trabajo constará del análisis de la situación del sindicato y del plan de igualdad:

1. Compromiso del sindicato.
2. Comité o comisión permanente de igualdad.
3. Diagnóstico.
4. Programación.

5. Evaluación.

6. Seguimiento.

"EHNE- BIZKAIA" Euskal Herriko Nekazarien Elkartasuna. EHNE es un sindicato agrario, una organización profesional agraria, nacida y legalizada en los años 1976-1977. EHNE Bizkaia hasta el año 2010 formaba parte de la suma de los 4 sindicatos provinciales federales: EHNE de Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa, y UAGA de Alava.

EHNE-Bizkaia pertenece a COAG a nivel estatal, a ECVC a nivel europeo y a Vía Campesina a nivel internacional. Actualmente EHNE-Bizkaia, no forma parte de la federación EHNE, aunque sí de la COAG y de la Vía Campesina. Fruto de una larga reflexión interna, la abandona motivada por la ilusión de seguir avanzando hacia el paradigma de la Soberanía Alimentaria y alejarse de los modelos de producción convencionales.

EHNE tiene gran peso en el sector agrario ya que ha estado presente en distintas luchas contra diferentes reformas de políticas agrarias, derivadas desde la industrialización, según la industria cobraba fuerza, el sector agrario se iba reduciendo. A día de hoy tanto la introducción al sector como el mantenimiento en el mismo, supone un alto coste económico, siendo imposible en muchos casos ser la única fuente económica de sostenimiento para mantenerse vivo o activo en el sector.

Dada la importancia que tiene EHNE-Bizkaia en el sector agrario en nuestra provincia vizcaína, hay que decir, que el sindicato ha trabajado mucho en el tema de las mujeres en el mundo rural, como es bien sabido, el papel de las mujeres en el sector ha sido importante e incuestionable en el sector: Por ello cabe mencionar, que desde el sindicato se impulsan proyectos para ayudar a las mujeres pertenecientes al mundo agrario en diferentes áreas como el reconocimiento del trabajo de las mujeres en el sector, el conocimiento de la situación de las mujeres en diferentes países, la conciliación de la vida y las tareas del caserío, la importancia del ocio, nuevas formas de trabajar, etc. En relación con este tema, se ha visto la necesidad de realizar dentro del mismo sindicato. un análisis y evaluación de la situación de igualdad existente, aunque se trata de paliar todas las desigualdades posibles y evitar caer en la rutina que la sociedad actual nos ofrece.

Para llevar a cabo esta tarea no podemos olvidar las leyes de igualdad, consideraremos la "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" que tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición; en cualesquiera, de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria" y así poder crear con, toda la información recogida y analizada un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de EHNE-Bizkaia, para detectar y eliminar las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral del

sindicato en el momento y evitar las posibles discriminaciones que se puedan dar en el futuro por este motivo.

Hay que decir que esta misma Ley Orgánica habla de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad en empresas, en su artículo 45, por lo que, "las *empresas* están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral", Hay que decir que aunque la forma jurídica del sindicato corresponde a una Organización Profesional Agraria y no a una empresa convencional, tiene la misma obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y por ello la "Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma Vasca" tiene por objeto desde las administraciones públicas vascas para las asociaciones, como en este caso nos ocupa, "promover en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas". Al igual que hay una obligación de igualdad de trato para todas las clases de organizaciones profesionales, empresariales, etc., EHNE-Bizkaia de lo que sí está exento según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" regula en su artículo 45, es de la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, ya que este posee menos de 250 trabajadores, no hay convenio colectivo aplicable que le obligue ni es obligada por procedimiento sancionador. Por lo que este trabajo es un Plan de Igualdad voluntario que por falta de representación de los trabajadores, se realizará directamente entre los trabajadoras/es y la máxima representación del sindicato mediante la Comisión Permanente de Igualdad que será creada para llevar a cabo este plan. El plan de igualdad consta de diferentes fases, se resumen en los siguientes puntos:

1. Compromiso del sindicato: decisión, comunicación y definición del equipo de trabajo.
2. Comité o comisión permanente de igualdad: creación del equipo de trabajo.
3. Diagnóstico: planificación, recogida de información cuantitativa y cualitativa y análisis y presentación de propuestas.
4. Programación: Elaboración del plan de igualdad y planificación del plan (objetivos, acciones, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento).
5. Evaluación: conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo del plan, reflexionar sobre la continuidad de las acciones e identificar

luevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS

El objeto de este trabajo es analizar la situación del sindicato EHNE - Bizkaia en cuanto a la existencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y dar a conocer en qué consiste un plan de igualdad y para qué se realiza. Aunque en las sociedades empresariales, sindicatos y en la sociedad en sí se habla de planes de igualdad, la realidad es que pocos conocen lo que realmente es un plan de igualdad. Un plan de igualdad consiste en detectar aquellas situaciones de discriminación por razón de sexo que se dan en la sociedad como en el ámbito laboral, como nuestro caso nos ocupa. Se debe recoger la situación de desigualdad, analizarlo y elaborar una serie de acciones para llevar a cabo para eliminar la situación de discriminación y llegar a una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tras realizar los análisis pertinentes de la información cuantitativa y cualitativa recogida en el mismo sindicato, por medio de los datos que constan en la base de datos y a través de los cuestionarios realizados a los trabajadores del sindicato, se realizará el plan de igualdad para eliminar las discriminaciones existentes, tener conocimiento de lo que es un plan de igualdad y en qué consiste, y así poder aplicarlo en el futuro para ofrecer una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El trabajo se realizará con un vocabulario técnico y lo menos sexista posible.

DESARROLLO DEL MARCO TEÓRICO

A continuación se desarrolla el análisis de la situación del sindicato y la elaboración del plan de igualdad, como se ha mencionado en la introducción el plan de igualdad consta de seis fases que serán; compromiso del sindicato, comité o comisión permanente de igualdad, diagnóstico, programación, evaluación y seguimiento.

COMPROMISO DEL SINDICATO

El presidente como máxima representación del sindicato EHNE-Bizkaia debe firmar el compromiso que adquiere en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se comunicará a viva voz en la próxima ejecutiva y se publicará en el tablón de anuncios el documento de compromiso así como su posterior envío por mail.

INFORME DIAGNOSTICO

Este informe será el documento base para realizar el plan de igualdad. Se trata de realizar un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que pueden integrarse en este Plan de Igualdad.

FICHA TECNICA

Nombre o Razón Social: EHNE-BIZKAIA
Forma jurídica: Organización Profesional Agraria
Actividad: Sindical
Provincia: Bizkaia
Municipio: Abadiño
Teléfono: 94.623.27.30
Correo Electrónico: bizkaia@ehnebizkaia.eus
Página Web: www.ehnebizkaia.eus
Fecha finalización del informe: 15.01.2017

CONTEXTUALIZACION y CARACTERISTICAS GENERALES DEL SINDICATO

EHNE-Bizkaia es una Organización Profesional que está abierta a todas las personas que trabajan, directa o personalmente, en el sector agrario. El marco de actuación se circunscribe al Territorio Histórico de Bizkaia. Además, mediante federación, o

agrupación con organizaciones afines en otros territorios, EHNE- Bizkaia extenderá su acción a toda Euskal Herria.

Hay que decir que EHNE participa en la Marcha Mundial de las Mujeres. Es una red Mundial de acciones feministas que agrupa a 6.000 grupos de mujeres de 163 países y territorios, con participación de personas de todos los sectores económicos, incluida la agricultura. Las organizaciones campesinas y en concreto EHNE y otras de la Vía Campesina son partícipes de las reivindicaciones que a continuación se expresan, con el objetivo de erradicar la pobreza y la violencia contra las mujeres. Reivindicaciones, adoptadas en 1998 y revisadas en el 2001. Asimismo, la Marcha Mundial de las Mujeres reivindica ' la igualdad en el trabajo, la equidad e igualdad salarial en el plano nacional e internacional, la garantía de un salario social mínimo" la protección estatutaria para las trabajadoras domésticas y en los sectores informales de la economía y el derecho a la sindicalización, a la libertad de asociación y a acceder a los cargos de decisión, así como a que se respeten las normas de trabajo adoptadas 1)01' la Oficina Internacional del Trabajo.

Otra demanda es la igualdad en el reparto de las tareas. Piden a los estados que promuevan, a través de medidas incitadoras, el reparto de las responsabilidades familiares (educación y cuidado de los hijos, tareas domésticas) y adopten medidas concretas de apoyo a las familias, como guarderías adaptadas al horario laboral de los padres, cocinas comunitarias, programas de apoyo para las labores escolares, etc. Los estados deben tomar todas las medidas necesarias para acabar con los valores patriarcales y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de democratizar las estructuras familiares.

Hay que hacer mención que dentro de los estatutos de EHNE-Bizkaia como quinto objetivo recoge la "lucha por el reconocimiento político y social del trabajo de las gentes del campo, y muy en especial de las mujeres".

Actualmente la plantilla se compone de 11 personas trabajadoras, 6 mujeres y 5 hombres, sin incluir a las personas que trabajan por proyectos financiados y cofinanciados por el Gobierno Vasco o el Gobierno Central. No poseen representación legal de los trabajadores/as, ya que las decisiones tanto a nivel laboral como sindical se debaten entre los trabajadores y la máxima representación del sindicato, presidente, ejecutiva y coordinador técnico. La ejecutiva está compuesta por el/la Secretario/a General y 8 vocales, que serán personas pertenecientes al sector, desarrollando una actividad mediante una explotación agraria propia de entre *los* cuales saldrá el/la Secretario/a de Organización, los que se reúnen cada 15 días con miembros y trabajadoras/es del sindicato, para debatir y tomar las decisiones pertinentes para los temas presentados en el acta del día, referentes al sector y al mismo sindicato.

ANÁLISIS

ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL SINDICATO y LA PLANTILLA

En este apartado se muestra el análisis de los datos cuantitativos como cualitativos. Datos actualizados recogidos de la base de datos del sindicato como del cuestionario realizado a la plantilla, para analizar tanto la estructura interna en base al desarrollo de

Igualdad de trato que siguen, como la opinión que tiene la plantilla del sindicato sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres existente en el mismo. Se analizan las posibilidades de acceso en la selección, formación, comunicación, promoción, salario, conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y en el caso, de darse una situación de acoso sexual a quien debieran dirigirse. También es analizada la opinión que tienen sobre la necesidad de un plan de igualdad. Dentro este análisis debemos hacer distintas diferenciaciones, el personal del sindicato y a la afiliación.

EHNE - Bizkaia cuenta con 11 personas en plantilla de las cuales 6 son mujeres y 5 son hombres. También participan otras personas con proyectos afines al 'sindicato financiados por el Gobierno Vasco como el Gobierno Central, a estas personas no tendremos en cuenta en nuestro análisis, ya que no están sujetos a horarios, normas, ni participan en reuniones dirigidas al debate de la situación interna del sindicato.

La mayoría de la plantilla es ocupada por las mujeres, ya que el porcentaje asciende a un 54,55% dejando por debajo el porcentaje de los hombres 45,45%. Está dentro de los límites establecidos por el legislador en lo que a presencia y composición equilibrada se refiere.

Teniendo en cuenta lo que concreta en la Disposición Adicional Primera la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como presencia y composición equilibrada se entenderá, de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento *ni* sean menos del cuarenta por ciento.

Como anteriormente sea mencionado el sindicato cuenta con una máxima representación, el presidente de la ejecutiva y el coordinador. El presidente y el coordinador ambos son hombres y dentro de la ejecutiva, de los 8 vocales hay 3 mujeres' y una de ellas ocupa el cargo de secretaria de EHNE-Bizkaia (Anexo 6). Se puede decir que la composición de, la plantilla es equilibrada pero la composición de la ejecutiva en cambio, no existen los mínimos de igualdad siendo el grado de masculinización elevado, situación que debe ser corregida para el futuro.

No podemos decir que se está ante una sobre cualificación femenina por que sean las mujeres las que son mayoría y ocupen puestos de responsabilidad del área que corresponda.

En cuanto a la edad del personal, decir que es joven, lo que facilita la adaptación a los cambios y sensibilización de cara la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de un sector que ha sido masculinizado durante años dejando en un segundo lugar la

labor de las mujeres, que en muchos de los casos, ha sido la mujer quien ha atendido, realizado y gestionado las labores de las explotaciones sin reconocerle el trabajo realizado. Hay que decir que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Artículo 30 hace referencia al desarrollo rural concretando lo siguiente;

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.
2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural) se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres) y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.
3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.
4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.
5. Los poderes públicos 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”.

Aunque la situación del sector agrario nos es *la* mejor actualmente, el interés y la colaboración son cada vez mayores y se reconoce el trabajo de las mujeres, alcanzando una mayor importancia en el sector, como muestran los datos de la composición de la plantilla del sindicato.

Los años de antigüedad del personal en el sindicato son elevados, debiendo destacar,

que los hombres los que más tiempo llevan trabajando en el sindicato con una media de entre 6 a 10 años, mientras que las mujeres que más tiempo llevan es el rango de entre 1 a 3 años. Este dato también nos aporta que las mujeres están accediendo al mundo 'laboral dentro de un sector que está cambiando.

El 90,90% de los contratos son indefinidos ordinarios y a tiempo completo tanto en hombres como mujeres destacando que la temporalidad existe en un pequeño porcentaje dentro del grupo siendo la mujer la que posee este contrato y además a tiempo parcial.

Las responsabilidades familiares tienen que ver con la reducción de jornada, destacando que son más los hombres que poseen hijas/hijos que las mujeres. A esto hay que añadir que la plantilla es joven por lo que no poseen responsabilidades familiares más allá de su pareja.

Selección

Los factores que determinan que se lleve a cabo un proceso de selección y la contratación de personal, son las jubilaciones de la plantilla y los proyectos que puedan surgir en base a las necesidades y características del sector agrario tanto a nivel de Bizkaia como de Euskal Herria, y también proyectos demandados por la propia afiliación y personas agricultoras no afiliadas pertenecientes del sector y solicitado al sindicato. Teniendo en cuenta la necesidad o demanda en el momento, se plantea la situación ante la ejecutiva y finalmente es quien decide si se llevaría a cabo el proceso y su posterior contratación o no. Así mismo, la ejecutiva también define el perfil para el puesto, mediante las propuestas y el debate de las mismas tomando la decisión por medio de la votación.

Los sistemas de reclutamiento son el INEM, LANBIDE, Colegios Oficiales y la bolsa de trabajo propia que posee el sindicato.

Los métodos para seleccionar al personal en su mayoría de las veces es la entrevista, pero hay que descartar que en ocasiones se hayan realizado exámenes como criba curricular y posteriormente como fase final del proceso de selección se ha recurrido a la entrevista.

En los casos que se ha visto la necesidad de realizar una prueba escrita ha sido preparada por la persona responsable encargada de dirigir el trabajo del puesto vacante. A la hora de dirigir la entrevista en cambio ha sido el coordinador del equipo técnico quien ha dirigido la entrevista, dejando participar a los miembros del equipo técnico del área a la que corresponde la vacante realizando las aportaciones pertinentes al puesto. Estas personas junto al coordinador son los que estudian a las personas aspirantes al puesto y toman la última decisión. Las características que se consideran para seleccionar a la/os candidata/os pueden ser;

- Los conocimientos de idiomas, como el de Euskera primordialmente.
- La disponibilidad de incorporación al puesto de trabajo ofertado.
- La posesión del permiso de conducción y de vehículo, Etc.

El género es un elemento determinante, ya que, como muestran los datos, son mujeres las que ocupan la mayoría de los puestos, aunque en ocasiones no incide en una toma de decisión determinada.

Como último apunte sobre los procesos de selección decir que no se observa por parte de la plantilla barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de las mujeres a los puestos que oferta el sindicato así como las dificultades que existen en la entrada y al mantenimiento en el sector, ya que teniendo en cuenta la encuesta realizada el 90,91% así lo opina.

Formación

Actualmente no existe un plan de formación, por lo que la formación se basa en las necesidades existentes en el momento, sin que se realice estudio previo. En el caso de existir la necesidad de una formación específica bien demandada por el personal o por la situación del sector, el coordinador y la ejecutiva son los que deciden que características debe cumplir esa formación para que sea válida y quien la debe recibir basándose en las características del campo de trabajo de la persona trabajadora. El 54,5% de las mujeres y el 45,50% de los hombres asisten a la formación de especialización técnica, ya que esta es el único tipo de formación que se fomenta. Esta situación nos lleva a decir, que no se detecta una menor asistencia de las mujeres a la formación. Una de las razones que justifica esta situación se puede deber a que pocas de las mujeres trabajadoras posee responsabilidades familiares, por lo que su tiempo de trabajo y ocio no se ven afectados por el momento por esta cuestión.

Las ofertas de formación se difunden vía mail a todo el personal siendo la formación de carácter voluntario a no ser como se ha mencionado anteriormente una cuestión de necesidad del sector.

Se observa que en la mayoría de las ocasiones, los cursos se imparten en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral. Los cursos que se imparten fuera de la jornada laboral y supone el desplazamiento fuera del centro de trabajo, se organiza la jornada adaptando la jornada al horario del curso y contando cómo horas de trabajo el desplazamiento al mismo. Hay que decir que existe un horario flexible. Hay que añadir que aparte de existir unos horarios flexibles, también existen permisos y ayudas económicas que hasta el momento solo una mujer las ha percibido.

Para acabar de analizar la situación de la formación del personal del sindicato, hay que decir, que la formación que no está directamente relacionada con el puesto de trabajo es factible, pero a su vez en ningún caso se han impartido cursos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como formación específica para mujeres.

El personal de la plantilla opina que tanto mujeres como hombres acceden a la formación por igual. También se debe añadir que creen que es necesario impartir formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Promoción

Dentro de las políticas del sindicato no existen políticas de promoción, ya que la política a seguir de los sindicatos no es comparable con políticas empresariales, en las cuales ofrecen posibilidades de promoción a puestos de encargadas/os, directivas/os o puestos gerenciales, etc. EHNE-Bizkaia es un organismo sin ánimo de lucro donde la política de objetivos es la lucha por la mejora del sector agrario y la defensa de los derechos en todos los aspectos del sector entre otros. Se debe decir que los dos máximos organismos dentro del sindicato EHNE-Bizkaia están ocupados por hombres.

Aunque como ya hemos dicho anteriormente que no existen políticas de promoción dentro del sindicato hay que decir que la mayoría opina que las posibilidades de promoción son las mismas. No hay que olvidar que para cada área existe un responsable.

Política Salarial

Como ya se ha mencionado en el párrafo anterior no existe una política salarial incentiva por objetivos o relacionada con políticas de promoción. El incentivo económico queda sustituido por horarios flexibles, adaptaciones de la jornada en base a las características personales de cada persona trabajadora.

La diferencia salarial se muestra en cuanto a la antigüedad, pero no en cuanto al género. Los hombres son los que más antigüedad poseen, deduciendo, que la rotación de los puestos de trabajo ocupados por las mujeres ha sido mayor desde el punto de vista de la antigüedad. Después de preguntar por esta cuestión deducen, que la responsabilidad de la gestión administrativa y contable supone un desgaste y una desmotivación importante, siendo insustituible por el salario. Una vez más, esto nos muestra las características de la segregación ocupacional existente tan "normal" en la sociedad. Esta es una faceta en las que debería evitar caer y eliminar cuando tenga la oportunidad.

En opinión del personal tanto mujeres como hombres, la igualdad de salarios se da en ambos géneros por igual.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

En relación con el punto anterior se ha mencionado la jornada flexible, es decir, se facilita una adecuación de la jornada dependiendo de la situación personal de cada uno, respondiendo a tal situación con un abanico de opciones que pueden llegar ser, desde reducir la jornada hasta trabajar desde casa en días y casos específicos.

Las personas que tienen responsabilidades familiares cuentan con la posibilidad de adaptar la jornada con los horarios de las Ikastolas y guarderías, reducciones de jornada y opción de trabajar desde casa. Estas medidas son utilizadas por igual pero hay que

mencionar que actualmente son los hombres quienes las utilizan más ya que el porcentaje de mujeres con responsabilidades familiares es menor.

Como apostilla decir, que estas medidas son acuerdos verbales entre sindicato y trabajadores" no están recogidas en un documento formal, para organizar la situación personal de cada persona.

Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, pero hay que puntualizar que no todas las personas conocen las medidas disponibles para el fomento de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, puesto que el 18,18% no las conoce y el 36,36% se encuentra desconcertado ante tal cuestión. Como ya se ha mencionado anteriormente, la falta de registro documentada de las medidas no facilita el conocimiento de la existencia de las mismas.

Comunicación

Aunque no hay una política de comunicación recogida documentalmente como las políticas de recursos humanos aconsejan y en muchas ocasiones establecen, es de valorar muy positivamente el grado de comunicación existente. Este punto de comunicación es fruto de la confianza mutua entre sindicato y plantilla y de la unión de trabajar por una política de objetivos compartidos. El canal de comunicación más utilizado entre el personal es el email. Hay que añadir que las reuniones entre coordinación - trabajadoras/es, trabajadoras/es - trabajadoras/es y trabajadoras/es - afiliadas/os son habituales, ya que la forma de trabajar es en equipo para muchas de las actividades sindicales. Como la actividad sindical requiere en muchas ocasiones desplazamientos a reuniones y actividades fuera del centro de trabajo el contacto telefónico es indispensable, así como la disponibilidad total hasta ciertas horas del día festivos inclusive.

Ante esta tesitura, hay que decir que la comunicación escrita se realiza como el idioma español en muchas ocasiones obliga, utilizando el masculino sin dirigirse en forma femenina en aquellos casos de comunicaciones con un elevado número de destinatarias/os, tanto personas trabajadoras como personas no trabajadoras afines al sindicato así como para dirigirse a la plantilla.

Ayudas. Bonificaciones y Política Social

Hasta el momento las bonificaciones de la seguridad social han sido las ayudas que se han percibido por la contratación de mujeres.

Hasta el momento no existen programas de inserción para colectivos especiales, como jóvenes, desempleados, inmigrantes, mujeres víctimas de violencia de género.

Hay que decir que existen bonificaciones en cuotas de seguridad social para estos colectivos como forma de 'promover la contratación incentiva de los mismos, y así organizaciones profesionales, empresariales, etc. pongan interés en llevar a cabo contrataciones de personas en situaciones especiales y paulatinamente se vaya reduciendo el número de personas pertenecientes a este colectivo,

Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo

Por el momento no se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual ni se han puesto en marcha medidas concretas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por ello en este trabajo, se desarrolla el protocolo de actuación; el cual regula lo que se define como acoso, el procedimiento de prevención a seguir así como las medidas sancionadoras que se proponen.

Aunque no exista ningún estudio de 'prevención de la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo decir que el personal cree saber lo que debería hacer o a donde debería acudir en el caso de' darse una situación de estas características.

Necesidad de un plan de igualdad

Para finalizar el análisis realizado decir, que la plantilla no sabe lo que es un plan de igualdad pero cree que es necesario un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Un plan que sea apoyado desde la máxima representación del sindicato, donde se recojan la eliminación y corrección de situaciones discriminatorias y se realicen las valoraciones necesarias para llegar a una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

También se recoge en la opinión del personal la diferenciación que se debe hacer entre la plantilla del sindicato la afiliación de EHNE - Bizkaia en materia de igualdad. Para poder llevar a cabo todas inquietudes suscitadas mediante el cuestionario realizado solicitan formación y sensibilización en materia de igualdad.

En los apartados anteriores se ha mencionado en varias ocasiones a la afiliación, a continuación se analiza a la afiliación y los aspectos de la comunicación y formación con el sindicato.

Afiliación

El 21,72% de la afiliación corresponde a mujeres, pero como ellos mismos saben este dato no es correcto, ya que este porcentaje debería ser mayor, ya que muchas afiliaciones corresponden a hombres que participan esporádicamente en las tareas agrarias de las explotaciones porque prestan servicios por cuenta ajena, cuando son las mujeres las que se ocupan tanto de las labores de la explotación como de la gestión de la misma, y la titulación de la afiliación en cambio continua a nombre del hombre, es decir, a nombre del marido, padre o hermano.

Este es un aspecto que debería intentar pulir, descubriendo las personas que realmente son las personas trabajadoras, titulares de las explotaciones y corregir la titulación de la afiliación.

Como se ha mencionado anteriormente existen cursos de formación dirigidos a la afiliación y a personas afines al sindicato, aparte de la formación dirigida a los trabajadoras/es.

Para la formación dirigida a la afiliación, se realiza un planing basado en un diagnóstico que se llevo a cabo en los años 2000- 2001 de las necesidades detectadas en el sector agrario. Por ejemplo, se crean cursos de cultivo ecológico, épocas de cultivo y qué se cultiva, etc., para aquellas situaciones en las que las/os jóvenes que se habían introducido en el sector sin poseer conocimientos de horticultura. Cursos solicitados por las necesidades de las personas afiliadas y personas pertenecientes al sector sin afiliación y así satisfacer y mejorar las necesidades en el ámbito de la formación del sector agrario en general.

La oferta formativa se difunde mediante mail para las personas que antes de publicar la formación se han interesado por los cursos, se publican en la página web del sindicato y se envían por correo ordinario a las/os afiliadas/os y a aquellas personas que han participado en alguno de los cursos con anterioridad. La formación está abierta tanto para hombres como para mujeres y para las personas afiliadas como no afiliadas al sindicato.

También hay que decir que existe un alto grado de comunicación con la afiliación, ya que, la afiliación es informada mensualmente por medio de la revista que publica EHNE-Bizkaia "ETXALDE", Otro medio de comunicación entre el sindicato y la afiliación es el correo ordinario ya que se envían comunicaciones de las actividades que el sindicato llevará a cabo así como otras diversas comunicaciones. Hay que decir, que excepto las comunicaciones dirigidas expresamente a las mujeres adscritas a esta área, la forma de comunicarse con la afiliación continúa siendo la impuesta por el lenguaje y las costumbres de antaño.

PROPUESTAS DE MEJORA

Después de realizar el análisis de la situación del sindicato en materia de igualdad, se exponen propuestas de mejora donde se debe hacer hincapié para poder llegar a una igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de EHNE- Bizkaia,

- Creación de un Plan de Igualdad de oportunidades apoyado por la máxima representación del sindicato.
- Conseguir un equilibrio dentro de la ejecutiva.
- Formación y sensibilización en materia de Igualdad para el personal y afiliación de EHNE - Bizkaia.
- Desarrollar tilla comunicación interna y externa con un lenguaje no sexista.
- Creación de un protocolo de actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo y acoso psicológico.

PROGRAMACIÓN

En función de la información obtenida y las propuestas realizadas se procede a la elaboración del Plan de Igualdad. Como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, indica en su artículo 46, que los planes de igualdad de las empresas son 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. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

ACCIONES

El diagnóstico resultante nos ha permitido identificar:

La situación de mujeres y hombres en la gestión y organización interna, así como satisfacer las necesidades y expectativas de la plantilla y afiliación en materia de igualdad.

ELABORACION y PLANIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD

Los **objetivos generales** del sindicato en materia de Igualdad serán:

Formación

Integrar la perspectiva de género en la formación tanto para la plantilla como para la afiliación en cumplimiento de principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

- Introducir cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de elevar la igualdad,
- Mantener y elevar el acceso, y el desarrollo de la formación en horario laboral siempre que el trabajo lo permita, para que aquellas personas con responsabilidades familiares puedan acceder a la formación.
- Impartir cursos de formación específica en igualdad de oportunidades para crear al menos un técnico de igualdad para tecnificar el área de las mujeres y dar un mejor servicio a la afiliación.

Nota: La necesidad de formación en materia de igualdad es vital para toda la plantilla así como para la afiliación, ya que ha sido solicitado por estas mismas personas.

Política Salarial

Mantener el sistema de retribución equitativo e igualatorio para todo el personal.

Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación

Sensibilizar, formar e informar a toda la plantilla para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares y reparto equilibrado de tareas como un derecho y no un deber.

- Campaña de sensibilización, información y formación dirigida a la plantilla en la que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación de la Ley de Igualdad.
- Mediante entrevista personal, identificar las necesidades de conciliación de la plantilla en relación con las personas que soliciten la aplicación de alguna medida conciliadora.

- Procurar gestionar los tiempos de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, para que se ajusten los objetivos a las necesidades conciliadoras,

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO

Toda persona trabajadora como la afiliación tiene derecho a ser tratada con dignidad en un ambiente de trabajo libre de intimidaciones y discriminaciones.

El acoso laboral atenta contra la dignidad y la libertad sexual de las personas y entraña un riesgo para la integridad laboral y la salud psíquica y física. Además, afecta negativamente al trabajo y favorece absentismo laboral.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley de Igualdad, la máxima representación del sindicato, EHNE-Bizkaia y los trabajadores, se comprometen a, promover las condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso, cumplir procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones, así como establecer cuantas medidas necesarias para prevenir tales conductas, sensibilizando al personal, mediante campañas informativas y acciones de formación.

Para ello, la comisión negociadora ha elaborado un PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se plantea acoso (sexual, por razón de sexo o moral).

Los principios en los que el protocolo se basa son la prevención, la eficacia y la efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y confidencialidad de los trámites.

Igualmente, las partes confieren al AGENTE DE IGUALDAD, como figura mediadora o asesor confidencial, entre otras funciones, la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención cualquier tipo de acoso.

En cualquier caso, siendo conscientes de que la existencia de un procedimiento para tratar las denuncias de acoso, debe ser un componente más, pero no el único, de la estrategia para enfrentarse al problema, el objetivo primordial que la partes firmantes se marcan es el de la prevención mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generen un ambiente proclive a este tipo de actuaciones.

ACCIONES PREVENTIVAS

La Ley de Igualdad en la exposición de motivos alude a la necesidad de "una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre hombres y mujeres", incorporando a la persecución y sanción de las infracciones por

discriminación, un nuevo carácter preventivo de esas conductas discriminatorias e incluyendo entre los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Desde el sindicato y como acciones encaminadas a prevenir situaciones de acoso, se fomentarán medidas encaminadas a evitarlas, tales como:

Creación de este PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la, regulación del acoso, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

Comunicación a todos los trabajadores y trabajadoras del sindicato de este Protocolo, del cual se les facilitará una copia, con el objetivo de mostrar el compromiso conjunto por el sindicato y el personal, para la prevención y eliminación de cualquier tipo de acoso ...

Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar mi entorno laboral exento, de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que este no pueda producirse ..

Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y moral, así como incluir esta materia en los programas de formación que deberán ser dirigidos a todo el personal y especialmente a aquellas personas del sindicato que tengan personal a su cargo; así como establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en el sindicato (buzón de sugerencias, sección "igualdad de oportunidades" en revista y tablón de anuncios) asegurando el acceso a los mismos de todo el personal.

DEFINICION DE CONCEPTOS

Dentro del protocolo de actuación se determinan las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso psicológico;

Acoso Sexual: constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito. o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones O comentarios inapropiados

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Acoso psicológico, moral o moobing: Situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Se pueden citar algunas de las conductas relativas al moobing:

- Acciones que atentan a la dignidad de la persona o su reputación
- Conductas contra el desempeño de su trabajo.
- Establecer situaciones de desigualdad.
- Acciones contra el espacio físico de trabajo

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el ámbito de la organización profesional.

El procedimiento deberá procurar la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas y prestando especial atención a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir el trabajador o trabajadora *que* considere que ha sido objeto de acoso para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela por parte de la víctima de las vías administrativas o judiciales.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

El objetivo del procedimiento informal será el resolver el problema extraoficialmente, en atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese. En primer lugar y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio afectado/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no 'es bien recibida, que es ofensiva e incómoda y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese de la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador o trabajadora si así lo

decide, por el Agente de Igualdad, como asesor mediador de dicho expediente y en todo caso previa presentación de denuncia a la máxima representación del sindicato.

PROCEDIMIENTO FORMAL

El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurara un listado de incidentes, lo más detallado posible, por el trabajador o trabajadora que sea objeto de acoso.

La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador o trabajadora, un miembro de la comisión de igualdad así como un responsable de área.

La denuncia dará lugar a la apertura de un expediente contradictorio y nombramiento de Instructor/a por la máxima representación del sindicato, para que de conformidad con el régimen disciplinario regulado en la ley, se practique cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

En cualquier caso, los/as responsables de la tramitación adoptarán las medidas oportunas para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción, igualdad y defensa de los/as implicados/as en la denuncia.

Hasta que el asunto quede resuelto y siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, el sindicato podrá establecerse cautelarmente, la separación de la víctima y su presunta persona acosadora.

La constatación de la existencia de acoso, dará lugar a la imposición de las sanciones prevista en la ley.

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN y SEGUIMIENTO

EVALUACIÓN

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan. Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en el sindicato de acuerdo con el compromiso adquirido.

Para ello, la evaluación se estructura en 3 ejes:

- A. Evaluación de Resultados: Indicadores de evaluación.
- B. Evaluación de Proceso.
- C. Evaluación de Impacto.

A. EVALUACION DE RESULTADOS

A continuación se muestran los indicadores que se deberán tener en cuenta para llevar a cabo la evaluación de resultados.

FORMACIÓN	
ACCIÓN	INDICADOR
CURSOS DE FORMACIÓN	Nº de cursos ofertados
CONTENIDO DEL CURSO	Nº de cursos en materia de género para toda la plantilla Nº de cursos específicos para mujeres
ACCESO A LA FORMACIÓN	Nº de horas dedicadas a la formación. Tipos de cursos, para los que tiene contrato fijo y temporal.
FORMACIÓN DENTRO DEL HORARIO LABORAL	Porcentaje de la formación recibida en horario laboral y fuera.

POLITICA SALARIAL	
ACCIÓN	INDICADOR
ELIMINAR Y EVITAR DISCRIMICACIONES SALARIALES	Salario medio bruto mensual según categoría y sexo. Nº de pluses y características
POLÍTICA RETRIBUTIVA	Conocimiento por parte de toda la plantilla de la empresa de las retribuciones.

OREDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

SENSIBILIZACION	<p>Canales por los que se ha promovido la campaña.</p> <p>Nº de personas que conocen las medidas.</p>
ENTREVISTA PERSONAL	<p>Nº de personas entrevistadas</p> <p>Grado de dificultad de compatibilizar trabajo-responsabilidades.</p>
GESTION DE TIEMPOS	<p>Nº de medidas adoptadas para facilitar la conciliación.</p>

B. EVALUACIÓN DE PROCESO

La evaluación del proceso se desarrollará de la siguiente forma: Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.

Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones.

Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.

C. EVALUACION DE IMPACTO

Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades del sindicato entre mujeres y hombres.

Consecución de la transversalidad de la igualdad de género, así como el cumplimiento de los requisitos legales.

Grado de reducción de las situaciones de la discriminación en el ámbito laboral y en el sector.

D. SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por un miembro de la máxima representación del sindicato y tres trabajadores. La comisión se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Dentro de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido temas de Acoso Sexual, teniendo en cuenta la "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" y también se tendrán en cuenta la "Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma Vasca" y la "Directiva 2002/73/CE 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”.

CONCLUSIONES

A modo de conclusión, decir que el trabajo llevado a cabo ha servido para comprobar y corroborar la situación del sindicato en materia de igualdad. Como se ha podido comprobar esta cerca de conseguir una plena igualdad como la legislación indica para llegar a una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Sea logrado enfocar situaciones que aunque en el momento no existe una discriminación clara, podrían existir en el futuro, y para ello, con las acciones que se han planteado, evitar que lleguen a darse.

Personalmente decir, que ha sido un trabajo interesante y gratificante, ya que, a lo largo de la, carrera profesional de muchas mujeres se viven experiencias claramente discriminatorias que hoy día aún se perciben dentro de un contexto "normal" cuando esconden una discriminación indirecta, degradando la ley de igualdad existente. En este caso en cambio, se ha podido observar que las discriminaciones son mínimas y donde claramente se debe mejorar en el tema de la composición de la ejecutiva y se debe incidir más sobre las cuestiones de la afiliación, ya que entre los trabajadores como se ha 'mencionado anteriormente están cerca de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres,

Por otra parte añadir, que mientras exista la necesidad de una ley de igualdad no habrá igualdad, y cuando llegue ese momento será cuando todas y todos tengamos interiorizado la igualdad real, ya que todas las personas somos iguales,

Vivere el/m honore, morí cum gloriá

BIBLIOGRAFÍA

1. Directiva 2002/73/CE del PARLAMENTO EUROPEO y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 761207/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.
2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y , hombres.
3. Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
4. "Dossier Sobre Soberanía Alimentaria". Autores: Bizi Lur, PTM Mundu Bat, EHNE.
5. <http://www.inl1111jel..migualdac1.es/mujer/novedacles/ c1ocs/Pla11%20Igualdad%20en%20empresa.pdf>
6. <http://www.ccoo.com/c0111unes/temp/recursos/l/293340.pclf>
7. <http://www.grllpomeclícodurango.com/web/>
8. <http://sites.google.com/site/planescleigualclad/>
9. <http://www.flIndacionmujei-es.es>
10. <http://www.madridpymesenigualdad.es/Default.aspx?tabid=2137&portalid=70>
11. www.ehnebizkaia.eus