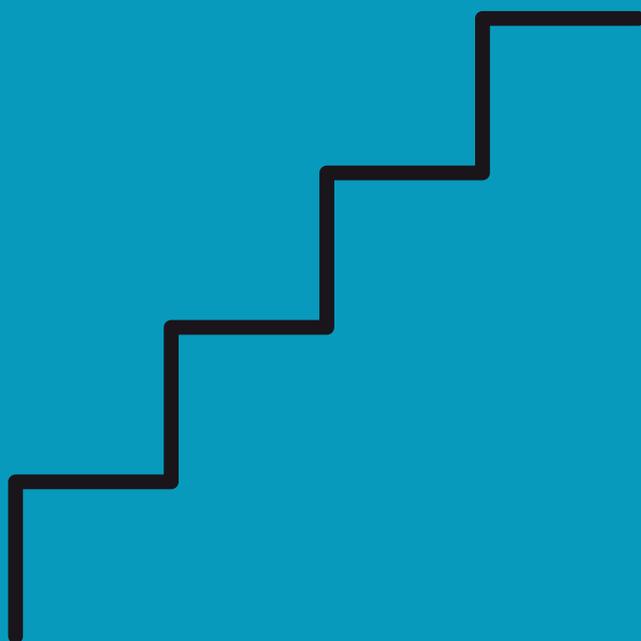
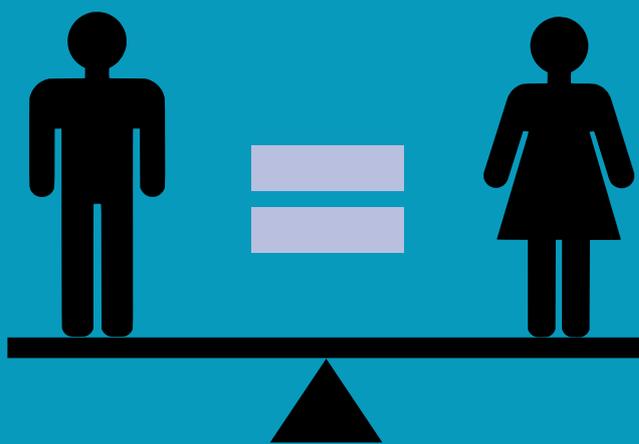


Construimos Igualdad

Claves para un clima laboral igualitario en empresas, instituciones públicas y entidades sociales



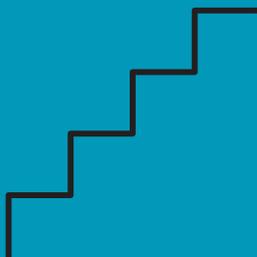
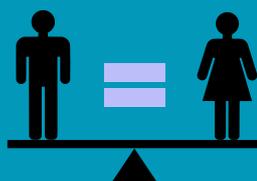
AJUNTAMENT DE **CREVILLENT**
Regidoria d'Igualtat



DIPUTACI3N
DE ALICANTE



SISTEMA P3BLICO
VALENCIANO DE
SERVICIOS SOCIALES



Dossier impulsado por la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Crevillent
y financiado con cargo a los créditos recibidos por la Diputación de Alicante



Escanea el QR y responde para conocer tu nivel de satisfacción con respecto a los contenidos del dossier. Tus respuestas nos ayudan a seguir mejorando para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. ¡Gracias!

1. CONSTRUIMOS IGUALDAD

Este dossier nace de la necesidad de crear espacios igualitarios en el entorno laboral de empresas, entidades sociales e instituciones públicas. Para ello, es importante ponernos las *gafas violetas* y tomar conciencia de las desigualdades que continúan reproduciéndose diariamente entre hombres y mujeres.

Por eso, aquí tienes una guía práctica, con claves y herramientas para ayudarte a entender qué significa trabajar desde la igualdad de oportunidades y de trato, y cómo podemos aplicarlo en nuestro día a día, ya sea en una empresa, en una administración pública, en una entidad social o también a título personal.

Los objetivos que persigue este documento son claros: Favorecer un clima laboral basado en la igualdad, informar a las plantillas sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, romper estereotipos y roles de género todavía presentes en el ámbito laboral, y prevenir todas las formas de violencia y discriminación. No se trata únicamente de cumplir con una normativa, sino de dar pasos firmes hacia una cultura organizativa igualitaria.

RECUERDA → Esta guía es un punto de partida, pero el verdadero cambio depende de la voluntad de seguir este camino. Está en nuestras manos hacer de la igualdad una realidad en cada espacio de trabajo.

Para empezar, os planteamos algunas preguntas para que reflexionéis la respuesta:

- ¿Hay trabajos feminizados y trabajos masculinizados? ¿Por qué?
- ¿Mujeres y hombres, nos enfrentamos a las mismas barreras durante nuestras carreras profesionales?
- ¿Los hombres se han incorporado al ámbito doméstico de la misma forma que lo han hecho las mujeres en el mundo laboral?
- ¿Hombres y mujeres tenemos la misma capacidad de trabajar fuera de casa? ¿Y de trabajar dentro de casa?

¡Vamos allá! Para empezar es importante tener claros algunos conceptos relacionados con la igualdad. ¿Sabías que hay diferentes tipos?

1. La Igualdad formal: El derecho a la igualdad que queda recogido en los **textos legales: Artículos 9.2 y 14 CE, Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la **Llei 9/2003**, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes
2. La igualdad efectiva: Eliminación de **barreras sociales, económicas, culturales, y de cualquier otro tipo** que permitan que el derecho a la igualdad reconocido formalmente se materialice en todas las actividades y áreas de la vida de las personas

→ ¿Piensas que la igualdad formal va de la mano de la igualdad efectiva?

Para conseguir esta igualdad efectiva es importante hacer referencia a estos dos conceptos:

1. La igualdad de oportunidades: Adopción de las medidas necesarias para que mujeres y hombres obtengan **beneficios equivalentes en todas las actividades y ámbitos** de la vida en los que participen
2. La igualdad de trato: **Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta**, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007)

En el mundo profesional, a pesar de que existe normativa para fomentar la igualdad, persiste una cultura machista que afecta en las dinámicas internas de las empresas y en muchos casos se materializa en discriminaciones por razón de sexo. Identificar y visibilizar estas prácticas es esencial para avanzar hacia una igualdad real.

→ ¿Sabrías diferenciar entre discriminación directa o indirecta?

- Discriminación directa: Situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido, o pudiera **ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable** que otra en una situación comparable
- Discriminación indirecta: Situación en la que una **disposición, criterio o práctica aparentemente neutra** pone a personas de un género en desventaja particular con respecto a las personas del otro género, salvo que pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima

LABORAL
La justicia condena a una empresa por discriminación por asignar todos los puestos de confianza a hombres
 La medida, aparentemente neutra, perjudicó indirectamente a la plantilla femenina

DESPIDO NULO
Declarado nulo el despido de una trabajadora tras manifestar su intención de reducir su jornada
 Aunque la empleada no había hecho una petición formal, la empresa ya sabía que pretendía ejercer este derecho cuando le cesó

EJEMPLO	SOLUCIÓN
Despido por quedarse embarazada	Constituye discriminación directa, puesto que el motivo de despido constituye un trato desfavorable hacia las mujeres, ya que esta causa de despido únicamente es aplicable a las mujeres.
No promocionar por contar con menos horas extra realizadas	Constituye discriminación indirecta, ya que uno de los requisitos para promocionar no está teniendo en cuenta las diferencias, entre mujeres y hombres, en relación con los cuidados del hogar. Es decir, socialmente las responsabilidades familiares y del hogar suelen recaer en las mujeres, provocando una mayor dificultad a la hora de conciliar trabajo y familia. Por lo tanto, se ocasiona de manera indirecta una desventaja hacia las mujeres.
Salarios y contratos diferentes en función del sexo	Que el criterio para establecer el salario y el contrato de una persona sea en función de si eres hombre o mujer, constituye discriminación directa.
No asignar funciones de responsabilidad si se disfruta de reducción de jornada	Constituye discriminación indirecta, ya que la condición por la que no se asignan funciones de responsabilidad genera una situación de desventaja para las mujeres, puesto que las personas que más solicitan la reducción de jornada son las mujeres. Tanto en este caso como en el segundo, estamos aparentemente frente a una práctica neutra, pero al no tener en cuenta la perspectiva de género, sitúa a la mujer en una posición de inferioridad mayor.

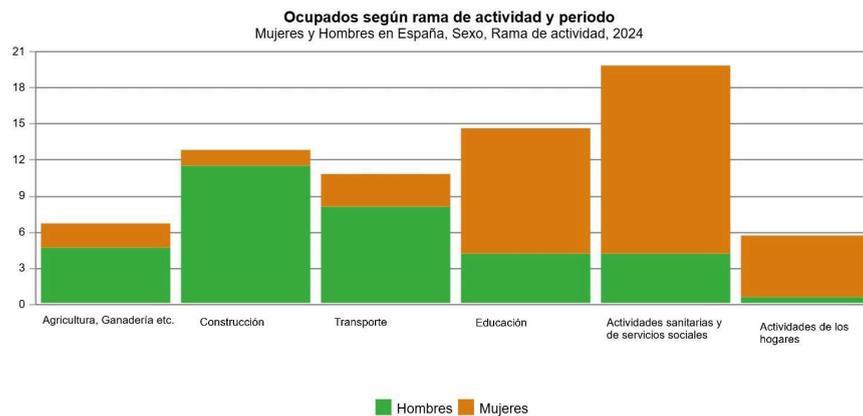
→ Brecha salarial de género

El porcentaje resultante de dividir dos cantidades: **la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres**, dividida entre el salario de los hombres. Este porcentaje es la respuesta a la siguiente pregunta. ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres?

En España, los estudios más recientes sobre la brecha salarial de género evidencian una subida de 0,6 puntos respecto al año anterior, alcanzando un 19,6 %. En términos económicos, esto supone que **las mujeres cobran de media 5.212,74 euros menos al año que los hombres**. Esta brecha, en definitiva, es el resultado de una interacción compleja de causas laborales, sociales y culturales. Identificar estas causas es crucial para diseñar estrategias efectivas de igualdad salarial Según un estudio realizado por CC.OO., los motivos por los que persiste esta brecha son los siguientes:

1. SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración desproporcionada de mujeres y hombres en distintos sectores y ocupaciones Es decir la feminización o masculinización de ciertos trabajos. Las mujeres se concentran en sectores más precarios: sanidad, servicios sociales, educación, servicios domésticos... Según los datos, las empleadas del hogar son las peor pagadas.

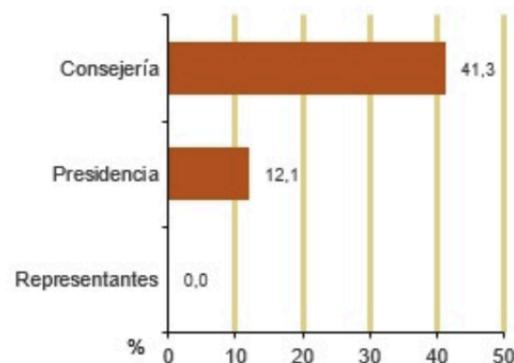


2. SEGREGACIÓN VERTICAL

La distribución no uniforme de mujeres y hombres en los diferentes niveles de actividad, con escasa representación de mujeres en puestos de alta dirección y liderazgo

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. Serie 2015-2024 (% mujeres)

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. 2024 (%)



3. CRISIS DE LOS CUIDADOS

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral ha demostrado la importancia de las tareas de cuidado, que la economía no reconoce ni valora. Ni el mercado ni el Estado cubren adecuadamente estas necesidades, y esto ha generado lo que llamamos **crisis de los cuidados**. El desequilibrio surge porque, mientras las mujeres han entrado de lleno en el mundo laboral, los hombres no lo han hecho en la misma medida en el trabajo no remunerado del hogar y los cuidados. El resultado es una doble carga para las mujeres y una falta de corresponsabilidad que impide avanzar hacia una igualdad real. Por todo esto, las mujeres conviven con estos conceptos en su día a día:

→Doble o triple jornada laboral:

Es el resultado de la suma del trabajo **productivo** (trabajo en el mundo laboral) y el trabajo **reproductivo** (trabajo en el hogar). Se puede convertir en triple si sumamos la participación en **acciones sociales**. Es decir la sobrecarga de trabajo que realizan las mujeres como consecuencia del **desigual reparto** de tareas entre sexos asumiendo así tanto el rol reproductivo como el productivo

→Carga mental

La asunción, de manera silenciosa, de las responsabilidades domésticas y del cuidado, además de desarrollar una carrera profesional. El hecho de que la gestión del hogar haya sido entendida como algo esencialmente femenino ha supuesto un lastre enorme para las mujeres a nivel físico y psicológico.

Como consecuencia de todo esto, aparecen unas **BARRERAS** supuestamente invisibles, a nivel laboral, que impiden a las mujeres desarrollarse profesionalmente o simplemente tener las mismas oportunidades de los hombres.



1. **Techo de cristal:** Impide a las mujeres ascender hacia los niveles superiores de la escalera corporativa, independientemente de sus calificaciones o logros (también fuera del mundo laboral).
2. **Suelo pegajoso:** Hace referencia a la situación derivada de que **las responsabilidades derivadas del cuidado y del hogar** recaen casi en exclusividad sobre las mujeres, y ello **frena su capacidad y disponibilidad para desenvolverse** y asumir responsabilidades en el mercado laboral.

2. IGUALDAD EN LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL

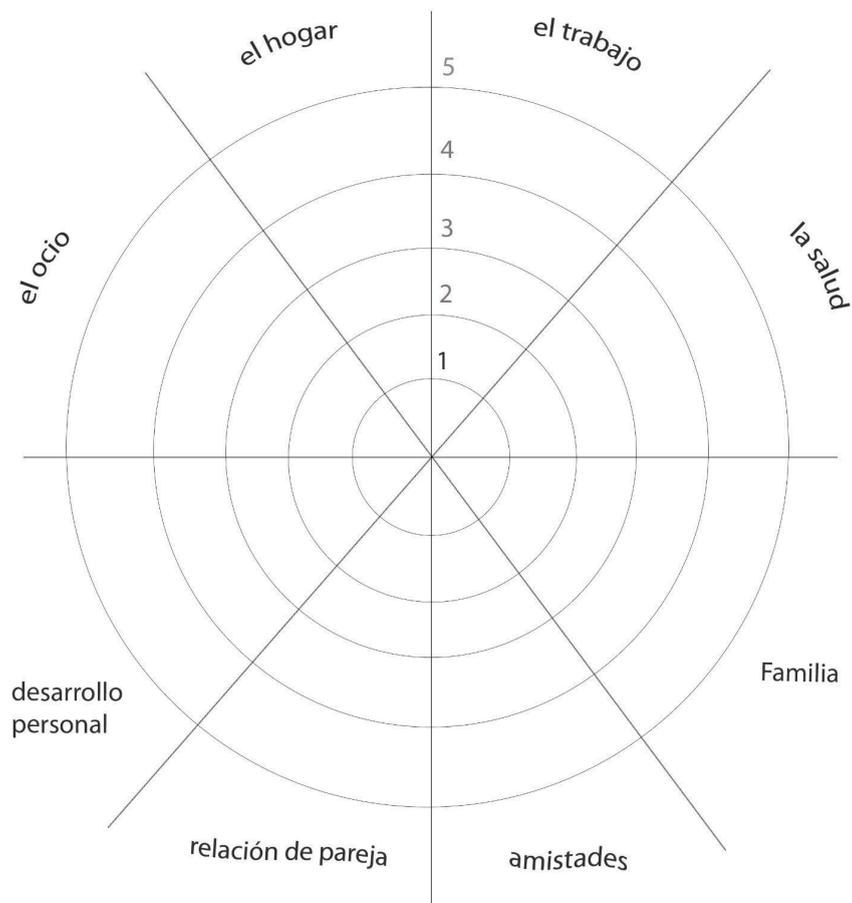
ACTIVIDAD PRÁCTICA:

Vamos a poner a prueba la igualdad y la corresponsabilidad en nuestro hogar. Colorea cada ámbito de tu vida según el tiempo que le dedicas.

Observa primero todos los ámbitos y piensa en cuáles son los que más tiempo ocupan en tu día a día; empieza por ellos y ve disminuyendo hasta llegar a aquellos a los que apenas dedicas tiempo o ninguno. Después, pregúntate: ¿por qué se reparte así mi tiempo?

Esta dinámica puede realizarse tanto en parejas que conviven, como en parejas divorciadas con hija/os que comparten responsabilidades de crianza, también en otros tipos de familias. El ejercicio permite reflexionar sobre cómo organizamos nuestro tiempo, qué cargas asumimos y si el reparto está siendo justo.

Cuando termines, compáralo con el de tu pareja o expareja o el resto de personas con las que convives: ¿Se parece? ¿Qué diferencias encontramos? ¿Somos conscientes de ellas?



Como hemos explicado hasta ahora, las dinámicas sociales que hemos referenciado responden a una manera de estructurar la sociedad en función de si somos hombres o mujeres y según el espacio en el que habitamos: privado (el hogar) y público (el trabajo remunerado). Esta manera de ocupar los espacios, responde al concepto que pasamos a explicar:

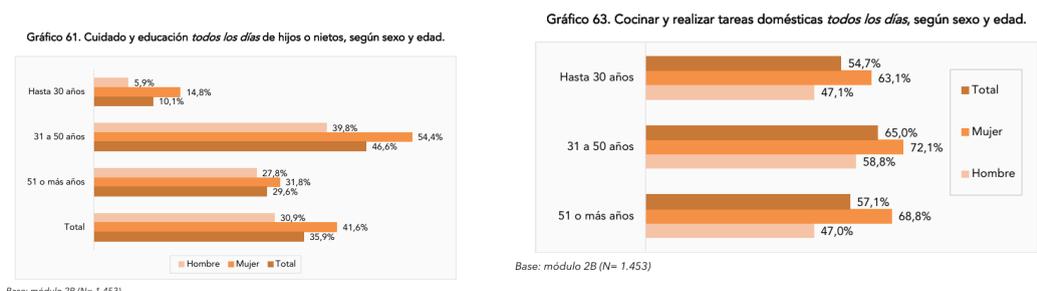
→ **División sexual del trabajo**

Se basa en la idea de que existen dos espacios complementarios asignados a hombres y mujeres con diferentes funciones. A través de los roles y estereotipos de género, se ha transmitido la creencia de que esas tareas y responsabilidades son “naturales”, que de alguna manera, “se nos dan mejor”, a unos u a otras.

HOMBRES	MUJERES
Rol protector y proveedor / Trabajo productivo (proveedor económico y protección frente a peligros, trabajo fuera de casa, participación política y pública)	Rol cuidador / Trabajo reproductivo (cuidado de menores y personas dependientes, crianza y tareas asociadas, tareas domésticas...)
Remunerado, público, reconocido socialmente. Las mujeres se han incorporado de manera satisfactoria en este rol, en el camino de la igualdad de oportunidades, con algunas carencias y con dificultades de conciliar la vida personal, familiar y profesional	Invisibilizado y poco valorado, aunque sea imprescindible para sostener la vida. Solo algunos hombres están incorporándose en este rol, algunos de manera superficial, y especialmente con el cuidado de las hijas e hijos. Muchos hombres no se han incorporado al rol y mucho trabajo de cuidados recae únicamente en las mujeres

En el mundo laboral, esta división ha beneficiado al propio sistema productivo: tener a personas, en su mayoría hombres, que pueden dedicar casi todo su tiempo al trabajo remunerado, porque hay otras, en su gran mayoría mujeres, que se encargan de los cuidados y del hogar.

Esta **desigualdad** hace que muchas mujeres tengan más dificultades para crecer profesionalmente, porque siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades de cuidado. Por su parte, muchos hombres no han estado implicados históricamente en estas tareas, lo que ha reforzado aún más esa separación entre “lo productivo” y “lo reproductivo”. Veamos más datos del CIS de 2024, que lo demuestran:



La media dedicada al cuidado diario de hijas/os o nietas/os es de 3 horas y 37 minutos, con notables diferencias entre **hombres** (2 horas y 42 minutos) y **mujeres** (4 horas y 25 minutos). Al preguntar sobre el tiempo que se dedica a las tareas domésticas se obtiene una media de 3 horas y 13 minutos, siendo las **mujeres** las que más tiempo emplean (3 horas y 42 minutos) frente a las 2 horas y 35 minutos de los **hombres**. Según la OIT, necesitan 210 años para que las mujeres recuperen el tiempo invertido de más en estas tareas en comparación a los hombres. Si queremos avanzar hacia la igualdad, es necesario poner los cuidados en el centro: compartirlos, valorarlos y entender que sostener la vida es una responsabilidad colectiva, no sólo de las mujeres.



¿Qué podemos hacer? Practicar la **corresponsabilidad**, es decir repartir de manera justa las tareas de cuidados. No se trata solo de limpiar o cocinar, sino también de cuidar a hijas/os, atender a personas dependientes, organizar las cuentas, gestionar el hogar y asumir la carga mental de planificar y recordar lo que hace falta.

¿Cómo podemos fomentarla? A través de la organización del tiempo, para que tanto hombres como mujeres tengan equilibrado el tiempo que dedican al trabajo, a la vida personal, y a la vida familiar. Así evitamos que siempre sea una sola parte la que cargue con estas responsabilidades, y avanzamos hacia una convivencia más justa e igualitaria. Un buen truco es que, más que repartir las tareas (que también), asegurarse de que todo el mundo descansa el mismo tiempo, una buena manera de hacerlo es descansar juntos después de hacer ciertas tareas.

Es importante también que **los hombres no se conviertan en "hombres lista"**, hombres que practican la corresponsabilidad mediante una lista de tareas realizada previamente por la mujer.

Aquí van 5 "tips" para no convertirte en un hombre lista:

- 🚫 **No esperes que te digan qué hacer:** observa lo que hace falta en casa y hazlo.
- 📋 **Asume la carga mental:** además de ejecutar tareas, planifícalas y organízalas.
- 👂 **Propón y acuerda:** si hay que repartir, ofrece soluciones, no esperes instrucciones.
- 🕒 **Sé constante:** no es "ayudar" un día, sino comprometerse todos los días.
- 🎯 **Piensa en el equilibrio:** no se trata de "echar una mano", sino de repartir responsabilidades de manera justa.

Pero no únicamente la familia es la responsable de transformar esta realidad, es necesario que se impliquen todos los agentes sociales con acciones que contrarresten las desigualdades:

A nivel empresarial: Establecer medidas que promuevan la conciliación: horarios mixtos, compactados o flexibles, información sobre permisos de maternidad, paternidad y lactancia, promoción y valoración de las personas trabajadoras independientemente de su sexo y su situación respecto al cuidado (jornada reducida, excedencia...)

A nivel estatal: **políticas públicas** que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, medidas que favorezcan la conciliación (permisos remunerados para el cuidado de menores y personas dependientes, escuelas infantiles y redes de cuidados públicas y gratuitas).

3. HABLEMOS DE VIOLENCIA MACHISTA EN EL ÁMBITO LABORAL

La violencia de machista o de género es un **tipo específico de violencia** recogida en la Ley Orgánica 1/2004 que afecta a las mujeres y que responde a los siguientes patrones:

- Empieza poco a poco, a veces de forma casi invisible, y va escalando.
- Se repite en ciclos: tensión, agresión, perdón.
- Se basa en el control, los celos, la manipulación o el miedo.
- Se manifiesta a nivel físico, psicológico, económico, digital, vicario...
- Casi siempre se da dentro de una relación afectiva o sentimental (pareja, ex, ligue...)

IMPORTANTE: No es un problema puntual. Es estructural. No es cosa de una “mala persona” ni un “caso aislado” Es una forma de control y dominación sistemática y repetida que refleja la desigualdad entre hombres y mujeres. Suele ocurrir dentro de relaciones; sin embargo también existe: en casa, en la calle, en redes, en el grupo de amistades...

¿Y en el trabajo?

Veamos **cómo identificar si una compañera es víctima** de este tipo de violencia, veamos algunos indicios que podemos observar:

- Retrasos injustificados. Ausencias
- Reducción de la satisfacción con el trabajo y/o pérdida de interés por el mismo
- Estrés laboral
- Baja productividad
- Deterioro en su aspecto y cambios en sus costumbres, marcas de violencia
- Referencias concretas a la violencia en el ámbito privado, o frases que puedan entenderse como dependencia emocional, sumisión aprendida o restricciones de libertad impuestas por el presunto agresor

¿Cómo pueden actuar las empresas?

→ Visibilizar en el centro de trabajo información sobre la violencia de género y recursos donde pedir ayuda

→ Nombrar, desde el departamento de personal, una persona o un equipo “responsable de violencia de género”, con formación adecuada, encargada de:

1. Generar un clima laboral de tolerancia 0 hacia la violencia de género y machista y de apoyo a las víctimas, garantizando seguridad, protección y confidencialidad.
2. Dar a conocer los [derechos laborales](#) de las mujeres víctimas de violencia de género y los [derechos como víctimas en general](#) (para ellas y sus hijas/os)
3. Promover la sensibilización y formación de la plantilla
4. Establecer un protocolo de actuación interno, mediante apoyo de materiales especializados:
 - [Gestión de las personas con perspectiva de género](#)
 - [Guía para la actuación contra la violencia de género desde el ámbito empresarial](#)
 - [Guía práctica para el abordaje de la violencia de género en la empresa](#)
 - [Emprendimiento con perspectiva de género](#)

Prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

TIPO DE VIOLENCIA	DEFINICIÓN	ELEMENTOS CLAVE
ACOSO SEXUAL	<i>“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”</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Comportamiento puntual no deseado por la persona que lo recibe (no es necesario que sea reiterado) - Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales (verbal, no verbal o física)
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	<i>“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”</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Comportamiento reiterado no deseado por la persona que lo recibe. -Se relaciona con el sexo de una persona: por embarazo o maternidad, por motivo de su género, por el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación etc. -Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante humillante u ofensivo

Algunos ejemplos

1. Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual
2. Invitaciones comprometedoras, insistencia en que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual, aunque no lo desee
3. De manera sistemática ignorar las aportaciones de las mujeres del grupo, menospreciar su trabajo, conocimientos o habilidades
4. Insinuar o provocar intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con la persona acosada
5. Penalizar o discriminar a las mujeres al reincorporarse al trabajo después de una baja de maternidad

Algunos datos

Según el estudio "**Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España**" (de Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género):

- Los que lo llevan a cabo mayoritariamente son varones, que principalmente son superiores jerárquicos (47,4%), personas de la misma categoría laboral (32,4%) y por otras personas (9,2%) entre las que se señalan familiares y amistades del jefe (1,8%) y clientes (1,5%)

Según la "**Macroencuesta de violencia contra la mujer de 2019**" del Ministerio de Igualdad:

- El 40,4% de las mujeres mayores de 16 años en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida
- 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo han sido en el ámbito laboral

¿Cómo combatirlo? El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que las empresas tienen la obligación de **garantizar un entorno laboral seguro, libre de delitos y de conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral**, prestando especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, también en el ámbito digital.

Para ello pueden implantar medidas como códigos de buenas prácticas, campañas de sensibilización o formación, siempre negociadas con la representación de las personas trabajadoras. A su vez, estos representantes deben colaborar activamente en la prevención, sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de cualquier conducta que pueda propiciar estas situaciones.

Instrumentos empresariales para abordar esta problemática

- **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo** Es una obligación para todas las empresas independientemente del tamaño. (Ley de Igualdad 3/2007 y su R.D.901/2020). Consulta los modelos e información relacionada [aquí](#).
- **Plan de igualdad** La prevención del acoso sexual y por razón de sexo es una de las materias que deben figurar en el diagnóstico del plan de igualdad y el procedimiento de actuación formará parte de la negociación del mismo. Consulta información sobre los planes de igualdad, [aquí](#). Las empresas de más de 50 personas trabajadoras están obligadas a promoverlos y registrarlos, y cualquier empresa puede hacerlo de manera voluntaria.

¿Qué hacer si conozco una situación de acoso en mi puesto de trabajo?

- No justificar **NUNCA** el acoso
 - Haciéndolo, **culpabilizas** a la víctima
 - Te hace **cómplice**
- **Atender** a la víctima
 - Ofrecer **apoyo**
 - **Acompañar** a la víctima
- Mostrar una actitud de **rechazo** frente a la violencia
 - Tanto dentro como fuera del ámbito laboral
- **Responsabilizarse y comprometerse** ante el acoso sexual

Recursos de consulta



4. DECÁLOGO PARA CONSTRUIR IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

A continuación, presentamos un decálogo práctico para avanzar hacia un entorno laboral más justo con sus correspondientes recursos:

- 1. Fomentar la formación en igualdad:** Promover cursos, talleres o charlas sobre prevención de acoso, corresponsabilidad y discriminación laboral. Establecer acciones a través del plan de igualdad.
- 2. Impulsar planes de igualdad:** Documentos que trabajan diferentes bloques y en cada uno de ellos se establecen medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato. Para obtener más información sobre el proceso de elaboración y su puesta en marcha, puedes recurrir al [servicio de asesoramiento](#) del Ministerio de Igualdad.
- 3. Aplicar protocolos de prevención de acoso:** Establecer normas claras frente al acoso sexual y por razón de sexo, con vías de denuncia seguras.
- 4. Acompañar a víctimas de violencia de género:** Conocer recursos de apoyo, permisos y medidas de protección en el entorno laboral.
- 5. Promover liderazgo en las mujeres:** Fomentar que mujeres y hombres accedan a cargos de responsabilidad de manera equitativa. Se pueden establecer acciones concretas a través del plan de igualdad en el bloque de infrarrepresentación femenina.
- 6. Impulsar a hombres igualitarios:** Involucrar a los hombres en los cuidados, la corresponsabilidad y la erradicación de estereotipos de género.
- 7. Revisar procesos de selección y promoción:** Garantizar criterios objetivos y libres de sesgos de género. Establecer acciones a través del plan de igualdad.
- 8. Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad:** horarios flexibles, permisos parentales y reparto equitativo de responsabilidades. Establecer acciones a través del plan de igualdad.
- 9. Valorar todas las tareas:** Reconocer la importancia del trabajo productivo y reproductivo dentro y fuera de la empresa.
- 10. Evaluar y mejorar continuamente con respecto a la igualdad:** Medir los avances, escuchar a la plantilla y adaptar las políticas para asegurar una igualdad efectiva, medir los resultados y crear un clima igualitario en el espacio de trabajo.



La igualdad en el trabajo es un camino compartido: no basta con normas, requiere compromiso de todas las personas y de la organización para transformar la cultura laboral.

5. RECURSOS DE CONSULTA Y CONTENIDOS DIGITALES INTERESANTES

- Conoce más sobre la [brecha salarial](#)
- [Causas y consecuencias](#) de la brecha retributiva entre hombres y mujeres
- ¿Qué es la [igualdad retributiva](#)?
- [Recursos](#) para la promoción de igualdad y prevención de la violencia de género para las empresas de la Comunidad Valenciana
- [Red de empresas](#) por una sociedad libre de Violencia de Género
- Series interesantes para reflexionar sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas:
 - [Mad Men](#)
 - [Working Mums](#)
 - [Mrs. América](#)
 - [Picture a Scientist](#)
- Teléfonos y recursos de prevención de la violencia de género:

016

Teléfono gratuito contra la violencia de género. Funciona 24h y es confidencial

 WhatsApp **600 000 016**

 016online@igualdad.gob.es

El 016 no es un número de emergencias, si es urgente y grave, llama al  **112**

Centro Mujer 24h **900 580 888** (24h)

 C/ García Andreu, 12 (Alicante)

✨ Servicio gratuito abierto 24 los 365 días del año para la prevención y atención integral a las víctimas de violencia de género y sus familias. Servicio de atención social, psicológica y asistencia jurídica.

Centro de crisis 24h Atención Integral Víctimas Violencia Sexual **900 22 00 22** (24h)

 C/General Pintos, 21 (Alicante)

✨ Servicio gratuito abierto 24 los 365 días del año para la prevención y atención integral a las víctimas de violencia sexual y sus familias. Servicio de atención social, psicológica y asistencia jurídica.

Oficina Asistencia a Víctimas de Delito **966 917 073**

 C/ Abogados de Atocha, 21 (Elche)

✨ Asesoramiento psicológico y legal para víctimas

Concejalía de Igualdad Crevillent 📞 965 401 526 ext. 604-610

📍 Avenida de Madrid, 13

✉️ igualdad@crevillent.es

🌟 Sensibilización, acompañamiento y activación del servicio atenpro (dispositivo de atención y protección)

Policía Local de Crevillent 📞 965 40 64 54

📍 C/ [Paseo de la Estación.17](#)

🌟 Atención e información

Otros teléfonos de interés

📞 091 Policía Nacional

📞 062 Guardia Civil

➡️ 📱 **Aplicación ALERTCOPS**

Permite avisar a la Policía y Guardia Civil de todo tipo de delitos, con posibilidad de añadir fotografías y vídeos como prueba. Se envía la ubicación de la víctima, que llega al centro de control más cercano.

