

trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos".

Ante este hecho y con el firme propósito de dar cumplimiento a la Ley y con la finalidad de mejorar la realidad de la **Fundación RFMF** en cuanto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se ha constituido la Comisión de Igualdad, compuesta tanto por representantes de la organización como representantes legales de los trabajadores.

### 1.3. OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan se establece con la finalidad para integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la **Fundación RFMF**.

El **Plan de Igualdad** debe propiciar la eliminación de los desequilibrios y desigualdad de mujeres y hombres en la organización; recoge un conjunto de objetivos, medidas y acciones, planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar en el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Se pretende que su implantación traiga consigo numerosas ventajas entre las que destacamos:

- Retención del talento. Optimización de los recursos humanos, aprovechando la importante formación que están adquiriendo las mujeres y los buenos resultados que ofrecen.
- Mejora del clima laboral. Aumento de la reputación interna de la organización.
- Preparación para el futuro. Los equipos de trabajo se hacen más adaptables a nuevas formas de trabajo.
- Reputación y mejora de la imagen de la organización. Se proyecta una imagen más actual, comprometida y socialmente valorada.

### 1.4. DEFINICIONES Y PREMISAS

Con objeto de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad, su correcto entendimiento y tener una interpretación común, la Comisión del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*:

- Art. 3 Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Supone la 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.5 Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas
- Art.6 Discriminación directa e indirecta. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la 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 situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Art.7 Acoso sexual y 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. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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.
- Art.8 Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Art.9 Indemnidad frente a represalias. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Art.10 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- Art.11 Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.
- Art. 12 Tutela judicial efectiva. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. La capacidad y legitimación para intervenir en