JORNADA FORMACIÓ EN IGUALTAT
(2ª parte)
'PI'

Valencia, 22 de septiembre de 2016
Dori Fernández Hernando
@dorifdez

LEGISLACIÓN

-ESTATUTO DE AUTONOMÍA
- LEY DE IGUALDAD VALENCIANA
  - Código de conducta acoso sexual
- DECRETO VISADO PI
- ORDEN SELLO «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana
(Ley Órgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982)

Artículo 11
La Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo, y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

Artículo 2
Corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud

Artículo 31.26
Atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Objeto. La presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.

Principios generales. Prohibición de discriminación. La diferencia de trato si está justificada, no es discriminatoria.

Principios rectores de la acción administrativa. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para **modificar los patrones socio-culturales** de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Acciones positivas mientras perdure la situación de desigualdad.

EDUCACIÓN

Educación para la igualdad formación en igualdad entre sexos y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género.

Derecho a la educación e igualdad de oportunidades, en especial mujeres de zonas rurales.

La educación y la conciliación familiar y laboral, con medidas necesarias para garantizar la ampliación del horario de apertura de todos los centros públicos que impartan educación infantil y educación primaria.

Formación para la igualdad, con mecanismos de formación, control y seguimiento, adaptados a los diferentes niveles de enseñanza (infantil, primaria, secundaria y universitaria).

Promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades, se financiará en colaboración con las universidades valencianas, actividades anuales para la promoción de asignaturas y proyectos docentes con un enfoque de género.

IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA

Representación paritaria de mujeres y hombres (60-40) En el nombramiento o designación de personas, para constituir o formar parte de órganos o instituciones.

Espacios electorales. Se favorecerá la presencia de mujeres en las candidaturas presentadas por los partidos políticos y agrupaciones electorales. Tendrán más tiempo en los espacios publicitarios electorales.

Subvenciones electorales. Se incrementarán en un 10 por ciento para los escaños obtenidos por mujeres. Este mismo porcentaje se aplicará en la subvención para cada uno de los votos conseguidos por las candidaturas que se adecuen a lo dispuesto en el artículo anterior de esta ley.

IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Acceso al empleo en condiciones de igualdad (según méritos, experiencia, formación...)

Igualdad y mujeres con discapacidad. Se garantizará que las medidas de apoyo a la inserción laboral contemplen especialmente a las mujeres discapacitadas.

Medidas de fomento del empleo:

- Planes de Empleo que favorecerán el acceso de las mujeres a su primer trabajo, a las mayores de 45 años que no hayan desarrollado nunca un trabajo fuera del hogar, y facilitarán el retorno al mercado de trabajo a aquellas que lo abandonaron para cuidar a su descendencia, personas mayores y otras personas dependientes.
- Se establecerán y activarán programas integrales de formación profesional, de fomento de empleo y conciliación de vida familiar y laboral, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesionales y sectores de la economía valenciana en los que estén infrarrepresentadas.

Servicio de acompañamiento a la creación y mejora de empresas con un servicio específico dentro de los centros Infodona especializado en el acompañamiento a la iniciativa empresarial de las mujeres.

Conciliación de vida familiar y laboral. Se ampliará la red pública de escuelas infantiles y guarderías o prestaciones económicas equivalentes, en los períodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad (con descendencia de menos de tres años de edad y en período de vacaciones a los mayores de tres años).

Flexibilidad de horarios. Se incentivarán a las empresas que la faciliten, en los convenios colectivos de empresa y de ámbito superior.

Permisos parentales. Campañas de sensibilización y medidas que incentiven a las empresas y al personal a su servicio a tomar el permiso parental compartido.

Los planes de igualdad en las empresas.

Se **incentivará a las empresas** que establezcan PI que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.

Se **consideran PI** aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

Para obtener las **ayudas previstas** para las empresas, los PI de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalidad Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con **capital público deberán elaborar un PI**.

La discriminación salarial. Se establecerán instrumentos adecuados al servicio de la Inspección de Trabajo para controlar y hacer cumplir a las empresas el principio de igualdad de remuneración de mujeres y hombres por un mismo trabajo o por trabajos de igual valor.

Programas individualizados de inserción socio-laboral para las víctimas de malos tratos.

La igualdad en la negociación colectiva. La administración autonómica, a través del registro de convenios colectivos, informará la aplicación del principio de igualdad de géneros. Cuando a través del registro de convenios se observara la existencia de un convenio que contenga cláusulas que pudieran ser contrarias al principio de igualdad reconocido en la Constitución española y desarrollado por la presente ley, la autoridad competente adoptará las medidas oportunas previstas en la legislación laboral.

El acoso sexual. La Administración autonómica incorporará y aplicará en las relaciones laborales el **Código de conducta contra el acoso sexual** recogido en la **Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y en los planes de igualdad elaborados por las empresas

Código de conducta contra el acoso sexual

El acoso sexual se define como:

- Toda conducta irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma.
- Toda conducta que justifique explícita implícitamente una decisión que afecte a los derechos de esta persona en materia de formación profesional, empleo, mantenimiento del empleo o salario.
- Toda conducta que cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto de la misma.

(El juzgado determinarán la conducta que es delito)

Acoso Sexual Son conductas que buscan tener sexo (insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, insistencia después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, comentarios obscenos, exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, silbidos o gestos obscenos, tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces con el cuerpo de otro empleado o empleada hasta el intento de violación o coacción para las relaciones sexuales.

Acoso por razón de sexo. Es el acoso que se realiza por ser de un sexo determinado, pero no para conseguir sexo: cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ej. el que persigue incomodar y alejar a trabajadores y trabajadoras de trabajos considerados normalmente cosa de hombre o de mujeres. Mediante las continuas alegaciones al sexo se pretende incomodar, excluir y mantener la estratificación laboral y limitar el acceso a oportunidades.

(Art. 7 LOIMH).

Recomendaciones al empresariado

Prevención:

- **Elaborar una declaración de principios** en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los/las trabajadores/as tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce. Contendrá:
  - Explicación de lo que se entiende por comportamiento indebido que en determinadas circunstancias, puede ser ilegal.
  - El procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia.
  - Medidas disciplinarias.
  - Compromiso de confidencialidad, rapidez y seriedad.

Recomendaciones al empresariado

Procedimientos:

- **Elaborar procedimientos claros y precisos** que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar el problema, que:
  - Subrayen los derechos del trabajador y los límites.
  - Poner en marcha un procedimiento de denuncias.
  - Nombrar a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda.
  - Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, una amistad o un compañero/a.
  - Las investigaciones se realizarán por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma.
  - Toda infracción de la política de la organización se considerará como falta disciplinaria.

Recomendaciones a los sindicatos

El acoso sexual es una cuestión sindical, por lo que, en caso de denuncia, los sindicatos deben tratarla con seriedad y comprensión.

Corresponde a los sindicatos formular y presentar unas declaraciones claras sobre el acoso sexual y tomar medidas para sensibilizar al personal ante los problemas a fin de ayudar a crear un ambiente en el que ni se tolere ni se pase por alto el acoso sexual.

Deberían declarar que el acoso sexual constituye un comportamiento indebido e informar al personal sobre sus consecuencias. También es conveniente asegurarse de que haya suficientes representantes del sexo femenino para apoyar a las mujeres objeto de acoso sexual.

Responsabilidad de los/las empleados/as

Contribuir a impedir todo comportamiento reprensible y hacer que se considere inaceptable

Asegurarse de que sus propias normas de conducta y las de sus compañeros/as no son ofensivas.

Apoyar a las víctimas e informar a la dirección y/o al representante del personal por las vías adecuadas.

Bienestar y Familia

El cuidado de las personas dependientes. La administración autonómica establecerá los medios necesarios para atender la demanda de cuidados de la población infantil, personas mayores y personas con discapacidad, con el objeto de favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

La feminización de la pobreza. Para evitar las bolsas de marginalidad o pobreza que está suponiendo el impago reiterado de las pensiones por alimentos a las mujeres, la Generalitat Valenciana garantizará, mediante un sistema de anticipos, el pago de los mismos (si están judicialmente reconocidos)

Plan Integral de la Familia e Infancia. El Gobierno Valenciano incluirá en la planificación de sus actuaciones en materia de familia e infancia, medidas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad y ejercicio conjunto de las cargas familiares y procurar la igualdad real de mujeres y hombres en la esfera de las tareas domésticas

Igualdad de oportunidades en el marco de la sociedad de la información

Acceso a las nuevas tecnologías. Se facilitará el acceso de las mujeres al manejo de las NNTT.

Campañas de información e igualdad especialmente diseñadas para mujeres con discapacidad.

Servicios de traducción. Se garantizará servicios de traducción o interpretación al lenguaje de signos.

Acceso a la información y comunicación eliminando cualquier barrera.

Fomento de la participación femenina. La Administración autonómica promoverá una mayor representación de las mujeres en puestos técnicos y de diseño de tecnologías de la información

Violencia contra las mujeres

Investigación sobre la violencia de género. Causas e implantará medidas para erradicarlas y un seguimiento de los procesos iniciados por malos tratos, agresiones sexuales y acoso sexual y de las resoluciones dictadas por Juzgados.

Asistencia a las víctimas de violencia de género

Seguimiento e información sobre las actuaciones en materia de violencia contra las mujeres. El Gobierno remitirá a las Cortes Valencianas, al menos con carácter anual, un informe.

Personación de la Administración autonómica en los procedimientos por malos tratos. La Conselleria con competencias en materia de mujer podrá ejercer la acción popular.

Protocolos de coordinación en los casos de malos tratos.

Prestaciones para vivienda. Las mujeres víctimas de malos tratos que hayan tenido que abandonar su domicilio, tendrán acceso preferente a viviendas sociales o, en su caso, preferencia en la percepción de una prestación económica específica para el alquiler cuando no dispongan de recursos propios suficientes.

Protección a las víctimas de malos tratos. La Generalitat adoptará sistemas especiales de protección a las víctimas de malos tratos, en aquellas situaciones en las que se presuma que puedan ser objeto de un grave riesgo físico (VIOGEN)

IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Imagen de la mujer y pluralidad de roles. Los medios de comunicación de titularidad pública, y aquellos en los que participen o subvencionen las administraciones públicas valencianas, transmitirán en su programación una imagen de las mujeres que se corresponda con la pluralidad de roles y funciones ejercidos por ellas en la sociedad.

Programación con valores constitucionales

Observatorio de publicidad no sexista de la Comunidad.

Sobre la erradicación de la violencia. El Consell de la Generalitat garantizará en los medios de comunicación audiovisual de titularidad pública, la emisión de programas cuyo objetivo sea erradicar la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y la explotación sexual de la mujer. Así mismo, se programará la emisión de campañas institucionales sostenidas en el tiempo de sensibilización contra la violencia de género.

IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo. Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos, las proposiciones que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente. La adopción de cualquier criterio constará en el anuncio de licitación.

Acoso sexual. La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual mencionado.

El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos. Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

INSTITUCIONES DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

Observatorio de Género (vigilar, desagregar datos e informe anual)

Consejo Valenciano de la Mujer (para la plena participación de las mujeres en la esfera política, económica y social).

Síndic de Greuges (defensoría de la igualdad)

Tratamiento fiscal de la contratación del personal de servicio doméstico. El Consell de la Generalitat favorecerá, mediante medidas fiscales apropiadas, la contratación de personal de servicio doméstico para el cuidado del hogar y de personas dependientes.

DECRETO 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre las condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

El artículo 20 de la Ley 9/2003 de igualdad establece que:

a) Para que las empresas obtengan las ayudas prevista, los Planes de Igualdad **deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat** con competencia en materia de mujer.
b) Se presentará **anualmente** ante dicho organismo **un informe de evaluación** de resultados del PI.
c) Las empresas u org. participadas mayoritariamente con **capital público deberán elaborar un PI.**

REQUISITOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

- Será 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.

CONTENDIO DEL PI

1) Ámbito de aplicación.
2) Partes suscriptoras del Plan.
3) Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.
4) Medios y recursos para su puesta en marcha.
5) Sistemas de evaluación y seguimiento.
6) En aquellos Planes que cuenten con evaluaciones positivas anteriores, será necesario que especifiquen las modificaciones, mejoras y novedades incluidas.

Los Planes de Igualdad deberán contener medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en cada una de las áreas que a continuación se detallan:

a) Área de acceso al empleo.

- ✓ Procesos de selección no discriminatorios.
- ✓ Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos.
- ✓ Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres o de hombres a puestos en los que se encuentren subrepresentadas/os**.**

b) Área de conciliación.

- ✓ Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
- ✓ Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.
- ✓ Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.
- ✓ Creación de servicios y recursos para el cuidado de personas dependientes de los trabajadores de la empresa.

c) Área de clasificación profesional, promoción y formación.

- ✓ Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.
- ✓ Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos con responsabilidad.
- ✓ Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.
- ✓ Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades.
- ✓ Programas formativos dirigidos a la capacitación profesional de mujeres/hombres en puestos en los que se encuentren subrepresentadas/os.

d) Área de retribuciones.

- ✓ Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

e) Área de salud laboral.

- ✓ Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.
- ✓ Elaboración e implantación de programas de salud para las mujeres.

f) Área de comunicación y lenguaje no sexista.

- ✓ Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.
- ✓ Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.

SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN

- El visado de los Planes de Igualdad se realizará a instancia de parte, **previa solicitud del/la titular o representante.**
- Las **solicitudes se presentarán por duplicado** en los Registros de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de cualquiera de las tres provincias o en cualquiera otra de las formas establecidas en el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- Las solicitudes **deberán ir firmadas por el/la titular o representante** de la empresa, con los datos:
  - Nombre y apellidos del/la solicitante.
  - Número de Identificación Fiscal.
  - Denominación de la empresa.
  - Domicilio de la empresa.
  - Actividad a la que se dedica.
  - Número y domicilio de todos los centros de trabajo de los que disponga la empresa.

DOCUMENTOS A ADJUNTAR:

- ✓ Documento acreditativo de la titularidad de la persona solicitante o, en su caso, de la representación que ostente.
- ✓ Declaración responsable de la persona solicitante en la que conste el número total de trabajadores/as de la empresa, indicando los puestos que ocupan y cuales de ellos son ocupados por mujeres.
- ✓ Plan general de formación de los trabajadores/as y la formación llevada a cabo en el último año.

Instrucción

- Cuando **la solicitud no reúna los requisitos** establecidos o no se acompañe la documentación exigible, se requerirá para que, en un **plazo de diez días**, subsanen la falta o acompañen los documentos preceptivos.
- Cuando **no se ajustase a lo establecido** en el artículo 3 del presente Decreto, **se remitirá a la empresa un informe** en el que se especificarán los aspectos que deben ser subsanados para su posterior visado.
- El **plazo máximo** para resolver y notificar, tanto resolución como las subsanaciones, será de **tres meses** a contar desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro, debiéndose entender estimada la misma transcurrido dicho plazo.

Empresas públicas de la Generalitat

- ✓ Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público (empresas públicas autonómicas, provinciales y municipales) **deberán elaborar un PI** en los términos previstos en el presente Decreto.
- ✓ Dicho Plan deberá **presentarse** ante el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, para su visado, en el **plazo de seis meses** desde la entrada en vigor del presente Decreto.

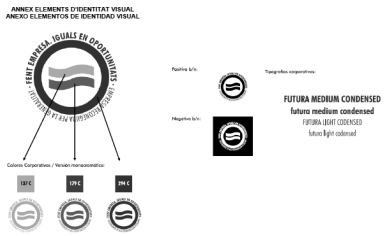
ORDEN 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

- La **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres es un factor decisivo del **éxito empresarial** en el actual entorno de competencia globalizado. Una economía que no aprovecha bien sus recursos no es eficiente. En las empresas, la realización del pleno potencial humano es factor estratégico para mejorar la cuenta de resultados
- (Art.20.3 Ley Igualdad) **Para que las empresas obtengan las ayudas previstas** por tener diseñados planes de igualdad, dichos planes deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

Denominación y características técnicas.

«Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

Formato: en el anexo de la presente orden:



Órgano competente

- ✓ La concesión y privación del sello corresponden al centro directivo de la Generalitat con competencias en materia de mujer.
- ✓ En la resolución dictada se acordará conjuntamente, la validación y visado de los planes de igualdad y la concesión del uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».
- ✓ Se podrá privar del derecho a la utilización del sello si la empresa incumple las obligaciones establecidas en la presente orden o cuando se produzca una alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del visado.

Vigencia.

La vigencia del derecho a utilizar el sello coincidirá con la vigencia del visado del plan de igualdad de la empresa.

Publicidad del sello

La Generalitat podrá hacer públicos los datos de las empresas a las que se conceda el derecho a la utilización del sello y éstas podrán usar el sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats» en el tráfico comercial y con fines publicitarios y promocionales.

Obligaciones de la empresa

- ⇨ Autorizar expresamente a la Generalitat para la inclusión de sus datos en la página Web.
- ⇨ Remitir una memoria anual sobre la utilización que se ha efectuado del sello.
- ⇨ Utilizar el sello de acuerdo con lo establecido en la presente orden y siempre dentro del periodo de vigencia del Plan de Igualdad cuyo visado haya sido otorgado.
- ⇨ Reproducir el sello conforme al modelo incluido en el anexo.
- ⇨ En todo soporte en que la empresa reproduzca el sello hará constar obligatoriamente al pie del mismo, las fechas de inicio y fin correspondientes al visado del plan de igualdad.
- ⇨ Asociar siempre el sello al nombre de la empresa cuyo plan de igualdad haya sido visado.
- ⇨ No alterar o fraccionar, ni separar o eliminar alguno de los elementos que lo conforman y guardar un espacio de respeto o espacio libre alrededor del logotipo en relación con los demás elementos que existan.

Derechos de la empresa

- Entrega a la empresa de un diploma acreditativo como empresa igualitaria.
- Uso del sello asociado al nombre de la empresa en el tráfico comercial y con fines publicitarios y promocionales.
- Valoración del sello a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se tenga en consideración la efectiva consecución de la igualdad en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La publicidad y difusión institucional por parte de la Conselleria de Bienestar Social de las empresas que hayan obtenido el sello.