

PLAN DE IGUALDAD 2019 - 2022



Madrid, Abril de 2019

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA | 3 |
| 2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN | 7 |
| 3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN | 8 |
| 4. OBJETIVO GENERAL | 13 |
| 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 13 |
| 6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD | 14 |
| 6.1. ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA / COMPROMISO CON LA IGUALDAD | |
| 6.2. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
| 6.3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN | |
| 6.4. ÁREA DE RETRIBUCIONES | |
| 6.5. ÁREA DE EJECICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
| 6.6. ÁREA DE SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | |
| 6.7. ÁREA DE PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO | |
| 6.8. ÁREA DE PROTECCIÓN COLECTIVOS LGTBIQ+ | |
| 6.9. ÁREA DE COMUNICACIÓN | |
| 6.10. ÁREA DE SEGUIMIENTO | |
| 7. ACCIONES POSITIVAS | 20 |
| AP1: MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO | |
| AP2: MEDIDA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
| AP3: MEDIDA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN | |
| AP4: MEDIDA DE SISTEMA RETRIBUTIVO | |
| AP5: MEDIDA DE EJECICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
| AP6: MEDIDA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | |
| AP7: MEDIDA DE PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO | |
| AP8: MEDIDA DE PROTECCIÓN COLECTIVOS LGTBIQ+ | |
| AP9: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE | |
| AP10: MEDIDA DE SEGUIMIENTO | |
| 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 105 |
| 9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN DE IGUALDAD..... | 106 |
| 10. GLOSARIO DE TÉRMINOS | 108 |

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad del CENTRO NEUROPSIQUIÁTRICO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN se inscribe en el marco de su actuación y compromiso para con la sociedad como Congregación religiosa y alineada con su Responsabilidad Social y en cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 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 infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el 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.

Con este Plan de Igualdad, se espera seguir trabajado en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión del personas del Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora del Carmen y con ello mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad del CENTRO NEUROPSIQUIÁTRICO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, destacando la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres celebrada en Beijing (China) en el año 1995.

A nivel Europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembro
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017)
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2022, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad , entre otras.
- Resolución de 26 de Abril de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de la Región Centro (ACHPM), Asociación de Clínicas Dentales de Madrid (ADE-CLIDEMA), CCOO, FSES-SATSTE y UGT (código número 28001575011982), B.O.C.M. Núm. 119, sábado 19 de mayo de 2018 (Pág. 22)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. . Entrada en vigor 09/03/2018.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la garantía de la

igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación.

A nivel Autonómico

- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Autónoma de Aragón,

2. COMPROMISO DIRECCIÓN

La Dirección del CENTRO NEUROPSIQUIÁTRICO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN declara el mantenimiento de su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros,*

pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado con la RLT, en el seno de la Comisión de Igualdad (apartado 9.), el Diagnóstico de situación 2018 en materia de igualdad de oportunidades identificando las áreas y aspectos de mejora para que la organización se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Siendo las conclusiones obtenidas:

GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La empresa cuenta con su compromiso en materia de igualdad, materializado en el Código Ético y su acción manifiesta en pro de la transparencia.

Al tratarse de una Congregación religiosa desarrolla actuaciones que dan respuesta a su compromiso para con la sociedad, alineada con su Responsabilidad Social Corporativa.

Se recomienda la organización de todas las actuaciones que viene realizando en

materia de igualdad y propuestas nuevas a través del I Plan de Igualdad del Centro, en cumplimiento con la legislación vigente.

Se recomienda actualizar, definir y disponer de política de igualdad de oportunidades y trato para su implementación.

Revisar la difusión de las prácticas de igualdad con la clientela, proveeduría, así como con otras empresas, y en su caso, adaptarlas a las necesidades.

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

El Centro Ntra. Sra. Del Carmen cuenta con una plantilla media de **141 personas**, correspondiendo el **70,92% a mujeres y el 29,08% a hombres**, siendo éste la distribución proporcional que se ha utilizado como referencia para medir la igualdad cuantitativa entre ambos sexos/géneros¹. El resto de indicadores de género han resultado:

- **Índice de feminización existente**, que se sitúa en el **2,44**, lo que indica que se trata de una plantilla feminizada (valor referencia: 1 igualdad, ya que supone 1 mujer por cada 1 hombre).
- **Brecha de género de representatividad** de **41,84%** en favor de las mujeres (valor de referencia de la igualdad: 0%).

¹ Ley Orgánica, 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Disposición Adicional Primera. Presencia o composición equilibrada: se entiende por composición equilibrada que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. No obstante, la proporcionalidad de referencia la establecerá el parámetro fijado por la presencia de mujeres y hombre en plantilla, como criterio de distribución.

Por lo que el resultado en estos indicadores ha sido la referencia de análisis en cada ámbito y parámetro diagnosticado, estableciendo con ello el margen de mejora existente.

La distribución por género por nivel jerárquico arroja una infrarrepresentación de mujeres en el nivel de Dirección, sobrerrepresentación en el nivel inferior “Empleados/as”, e igualdad en el nivel intermedio de “Mandos intermedios”, lo que muestra evidencias de segregación vertical.

La distribución por género por nivel de estudios, resulta una feminización en el nivel donde se concentra el mayor nº de plantilla:

- El 66,67% de la plantilla se sitúa en el nivel de Formación Profesional, integrado por el 75,53% de mujeres y el 24,47% de hombres, lo que ofrece una brecha de género superada en 9,22% con respecto a la existente en la plantilla.

Ningún nivel cumple con el criterio de distribución proporcional existente en la plantilla, siendo los niveles de Formación Profesional y Diplomatura/Ingen. Técnica los que más se aproximan. En el caso de la Formación básica, se produce un presencia igualitaria al 50%/50%.

- En el nivel de Postgrado/Master/doctorado es donde se produce la mayor brecha de género, con respecto a la existente en la plantilla, caracterizándose por infrarrepresentación de mujeres.

Según la distribución por género por antigüedad, el intervalo de antigüedad que más se aproxima al criterio de distribución de la plantilla es el de 21-25 años, siendo el que más se aleja el de 6-10 años, donde resulta un índice de feminización de 1

El resto de intervalos de antigüedad resultan feminizados, siendo el de 11-15 años con un resultado de 6, el que más se distancia de 1

Se recomienda ampliar la información para la mejora del conocimiento de la plantilla desde factores de diversidad, como colectivos LGTBIq+, por país de origen, capacidades funcionales con el propósito de avanzar en la gestión de la diversidad del Centro Ntra. Sra. Del Carmen, a desarrollar como medidas de acción positiva en el presente Plan de Igualdad.

PARTICIPACIÓN E IMPLICACION DEL PERSONAL

Se ha conformado una Comisión de Igualdad. Esta comisión tendrá la misión de debe velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento del mismo y detectar nuevas desigualdades potenciales. Se ha nombrado la figura del/

la Agente de Igualdad y la de Perito Experto en Evaluación de Acoso Sexual.

Con esta estructura se favorecerá la participación e implicación, aunque se establecerán medidas en favor de ello.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE USO NO SEXISTA

Se aconseja revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa del Centro Ntra. Sra. Del Carmen desde la perspectiva de género.

Se aconseja la publicación de una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso en la empresa.

Igualmente se aconseja que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de la empresa reciban formación y apoyo técnico para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La empresa mantiene la tendencia natural de mayor contratación de mujeres que de hombres, vinculada a la necesidad de cobertura de posiciones y departamentos feminizados, debido a la presencia histórica de mujeres en ellos, por tanto, vinculadas a estereotipos y roles de género.

Por ello, se propone un estudio de mayor profundidad desde la perspectiva de género en la composición de los departamentos del Centro Ntra. Sra. Del Carmen con el propósito de realización de actuaciones en favor del cambio de roles y ruptura de los estereotipos de género.

Así pues, se propone la revisión de todos los procedimientos de selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres

y hombres en la organización de la empresa y con ello, una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

Establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Sería conveniente profundizar en el análisis del procedimiento de promoción desde la perspectiva de género, para garantizar la ausencia de sesos de género en el mismo, y con ello el aprovechamiento del talento que reside en la organización, mejorando su aportación a la empresa, al clima laboral, al compromiso y fidelización del mismo con la empresa.

Generar la información necesaria para el análisis, y con ella, un sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción en favor de contribuir a política en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad.

FORMACIÓN

La empresa dispone de una Plan de formación que no incluye formación específica en materia de igualdad.

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género todo el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la empresa, como por ejemplo, al servicio de la promoción del sexo/género menos representado en posiciones donde exista sub-representación.

Conviene profundizar en el análisis de datos cuantitativos de solicitud, acceso, participación a la formación, pudiendo incorporar en la actualización de diagnóstico para el seguimiento del Plan del Igualdad.

PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Baja representatividad de mujeres en Dirección, a pesar de ser un sector y empresa feminizado.

Desarrollar programas para la promoción del liderazgo femenino y su incorporación en la estrategia empresarial.

Se recomienda un estudio en profundidad, analizando la correlación existente con la antigüedad.

POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

Para poder realizar un estudio en profundidad se recomienda realizar un análisis del sistema retributivo (con complementos extra salariales y sin

complementos extra salariales) para conocer la situación y eliminar posibles sesgos de género que pudiera provocar brecha salarial de género

CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

Contando con un plantilla feminizada sería recomendable profundizar en la presencia de mujeres en todos los departamentos/unidades, y relacionarlo con

la duración de la contratación para poder avanzar hacia un mayor conocimiento de la realidad.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El 39,72% de la plantilla se sitúa en el intervalo de 25-44 años (correspondiendo el 71,43% a mujeres y el 28,57% a hombres), por lo que se tendrá que tener en cuenta a la hora de identificar medidas de conciliación que responda a las necesidades de esta plantilla.

Se aconseja ampliar los indicadores de conocimiento de la plantilla, incluyendo nº de hijo/as menores a cargo, personas dependientes a cargo, personas con discapacidad, edad de las personas a cargo, para contribuir a la identificación de dichas medidas.

Se indica que la demanda de permisos, excedencias y reducciones de jornada no suponen afectación a la situación profesional, por lo que conviene profundizar en el conocimiento de la casuística.

Implantar medidas de acción positiva para el fomento de la corresponsabilidad por parte de los hombres, ya que la cifras de uso de medidas indica su bajo uso, en línea con los roles de género presentes en nuestra sociedad.

SALUD Y RIEGOS LABORALES, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se dispone de un plan de prevención de riesgos laborales, y se ha realizado la evaluación de riesgos laborales. Se recomienda profundizar su evaluación desde la perspectiva de género.

Se recomienda revisar procedimiento específico para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, para garantizar cumplimiento art. 48 Ley 3/2007 y/o para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos de este tipo de acosos.

VIOLENCIA DE GÉNERO

No hay conocimiento en la empresa de situaciones que pudieran verse afectadas por esta lacra. Por lo que se propone el diseño, elaboración e implementación de procedimiento para abordar este ámbito en la línea planteada.

Difusión de tolerancia cero a la violencia de género y los derechos que por convenio les asiste a quien la sufre y aquellos de mejora que pudieran implementarse por parte de la empresa.

MOVILIDAD

Según se informa no se dispone de un Plan de Movilidad, por lo que se recomienda la incorporación al sistema de indicadores de observancia de la realidad para actualización del diagnóstico de situación

en la fase de seguimiento del Plan de Igualdad.

Se recomienda la elaboración del Plan de Movilidad de la empresa como medida de acción positiva en el Plan de Igualdad.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de

diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, alineados con la Responsabilidad Social del Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora del Carmen.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad del Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora del Carmen será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales y futuros, afectando al 100% de la plantilla.

promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

En línea con su RSC, la empresa dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad a proveeduría, clientela, personas físicas y jurídicas colaboradoras, sociedad civil y demás para contribuir a la

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del I Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- 6.1.- ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA / COMPROMISO CON LA IGUALDAD
- 6.2.- ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- 6.3.- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN
- 6.4.- ÁREA DE RETRIBUCIONES
- 6.5.- ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- 6.6.- ÁREA DE SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- 6.7.- ÁREA DE PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
- 6.8.- ÁREA DE PROTECCIÓN COLECTIVOS LGTBIQ+
- 6.9.- ÁREA DE COMUNICACIÓN
- 6.10.- ÁREA DE SEGUIMIENTO

Por cada una de estas áreas, se ha/n identificado el/los objetivo/s específico/s que contribuye al cumplimiento del objetivo general.

Y por tanto, para operar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas. Es decir:

| OBJETIVO ESPECÍFICO | GRUPO MEDIDAS | ACCIONES |
|---------------------|---------------|--|
| | AP1 | A.P.1.1.- A.P.1.2.- A.P.1.3.- A.P.1.4.- |

6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

| OBJETIVO ESPECÍFICO | GRUPO MEDIDAS | ACCIONES |
|--|--|---|
| <p>Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial</p> | <p>AP1.- MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD</p> | <p>A.P.1.1.- Actualizar documento de Política de Igualdad</p> |
| | | <p>A.P.1.2.- Verificar la existencia de la Comisión de igualdad (CI) y su funcionamiento</p> |
| | | <p>AP.1.3.- Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la CI,</p> |
| | | <p>A.P.1.4.- Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.I.</p> |
| | | <p>A.P.1.5.- Verificar designación Agente de Igualdad</p> |
| | | <p>A.P.1.6.- Verificar formación acreditada como Agente de Igualdad de la persona designada como tal.</p> |
| | | <p>A.P.1.7.- Verificar formación acreditada en Violencia de Género de la persona designada como A.I.</p> |
| | | <p>A.P.1.8.- Verificar formación acreditada como Perito Experto en Conflictos de Acoso de la persona designada como A.I.</p> |
| | | <p>A.P.1.9.- Verificar la designación de Responsable Sindical de Igualdad (RSI)</p> |
| | | <p>A.P.1.10.- Verificar formación acreditada en la materia de la figura de RSI.</p> |
| | | <p>A.P.1.11.- Verificar la designación de Delegado/a de igualdad (DI) conforme a normativa vigente o Convenio Colectivo de aplicación.</p> |
| | | <p>A.P.1.12.- Verificar formación en la materia acreditada de la figura de Delegado/a de Igualdad.</p> |
| | | <p>A.P1.13.- Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa.</p> |
| | | <p>A.P.1.14.- Implantación de la Norma SGI como elemento de gestión básico de la Igualdad de Oportunidades en la empresa</p> |
| | | <p>A.P.1.15.- Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad/Convenios.</p> |
| | | <p>A.P.16.-Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo entre empresas.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>A.P.1.17.-Establecer un presupuesto anual para el área de Igualdad de la empresa que el cumplimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>A.P.1.18.- Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo.</p> <p>A.P.1.19.- Establecimiento/ revisión de objetivos en materia de igualdad que conlleven la concesión de sellos de excelencia o certificación que acrediten el compromiso de la empresa</p> <p>A.P.1.20.- Elaboración y activación del protocolo de requisitos legales.</p> <p>AP.1.21.- Revisión de la política de Responsabilidad Social Corporativa y Código ético</p> |
|--|--|

6.2.- Área de Acceso al empleo: Selección y Contratación

| OBJETIVO ESPECÍFICO | GRUPO MEDIDAS | ACCIONES |
|--|---|---|
| Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla. | AP2: MEDIDA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | A.P.2.1- Ampliar el análisis del proceso de acceso desde el enfoque de género, tanto de gestión interna como externa |
| | | A.P.2.2.- Valoración desde la perspectiva de género del Manual de descripción de puestos de trabajo. |
| | | A.P.2.3.- Elaboración y difusión de composición de plantilla para conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido. |

6.3.- Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación

| OBJETIVO ESPECÍFICO | GRUPO MEDIDAS | ACCIONES |
|---|--|--|
| Ampliar la revisión de la clasificación profesional desde la perspectiva de género | AP 3.- MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN | A.P.3.1.- Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género. |
| Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente) | | A.P.3.2.- Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre por categoría profesional. |
| Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras. | | A.P.3.3.- Revisión de la política de promoción y sus procedimientos de desde la perspectiva de género. |
| | | A.P.3.4.- Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación. |
| | | A.P.3.5.- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla. |

| | | |
|--|--|---|
| | | A.P.3.6.- Acción Formativa en género/diversidad para Mandos Intermedios y Comisión de Igualdad |
| | | A.P.3.7- Acción Formativa sobre igualdad y su aplicación a través de la perspectiva de género en los procedimientos para el personal del Departamento de RRHH/personas. |

6.4.- Área de retribuciones

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | GRUPO MEDIDAS | ACCIONES |
|---|---|--|
| Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres. | AP 4.- MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO | A.P.4.1.- Profundizar en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género A.P.4.2.- Revisar la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros |
| Cumplir con la obligatoriedad de la máxima "trabajo de igual valor la misma retribución". | AP 4.1.- MEDIDA BRECHA SALARIAL | A.P.4.1.1.- Registro con valores medios de salarios A.P.4.1.2.- Publicación registros salariales A.P.4.1.3.- Auditoría salarial |

6.5.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

| OBJETIVO ESPECÍFICO | GRUPO MEDIDAS | ACCIONES |
|--|---|--|
| Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral | AP 5: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | A.P.5.1.- Elaborar un catálogo de medidas de conciliación A.P.5.2.- Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación. A.P.5.3.- Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar. |

6.6.- Área de Salud Laboral y Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

| OBJETIVO ESPECÍFICO | GRUPO MEDIDAS | ACCIONES |
|--|---|--|
| Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género | AP6: MEDIDA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | A.P.6.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género |
| Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo. | | A.P.6.2.- Creación de una declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo |

| | | |
|--|--|---|
| | | A.P.6.3.- Realizar formación de la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. |
| Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo | | A.P.6.4.- Creación de una Comisión de Acoso que de verificación del procedimiento de Acoso |
| | | A.P.6.5.- Creación de un procedimiento de resolución de conflictos que permita discernir los casos de acoso sexual y los de acoso por razón de sexo. |
| | | A.P.6.6.- Revisión para actualización del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, y difusión a toda la plantilla |
| | | A.P.6.7.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo. A.P.6.8.- Creación de un canal de denuncias. |

6.7.- Área Protección ante la Violencia de Género

| OBJETIVO ESPECÍFICO | GRUPO MEDIDAS | ACCIONES |
|--|---|---|
| Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección. | AP 7: MEDIDA PROTECCIÓN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO | A.P.7.1.- Elaboración de una Guía Práctica para la gestión de la VG en la empresa y difusión entre las personas con competencias en gestión de personas. |
| Contribuir a la integración laboral de mujeres víctimas de VG en el marco de la RSC de la empresa | | A.P.7.2.- Elaboración catálogo de derechos y medidas de mujeres en situación de VG y su difusión. A.P.7.3.- Creación Comisión de Asistencia en casos de V.G. A.P.7.4.- Promoción de la aplicación YGUALEX A.P.7.5.- Colaboraciones con asociaciones, ayuntamiento, etc... Para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. |

6.8.- Área Protección colectivos LGTBIQ+

| OBJETIVO ESPECÍFICO | GRUPO MEDIDAS | ACCIONES |
|--|--|---|
| Divulgar los derechos legalmente establecidos para los colectivos LGTBIQ+ contribuyendo a su protección. | AP 8: MEDIDA DE PROTECCIÓN COLECTIVOS LGTBI | A.P.8.1.- Debate en el seno de la Comisión de Igualdad de medidas para la protección del colectivo LGTBIQ+. |

6.9.- Área de Comunicación / Uso lenguaje

| OBJETIVO ESPECÍFICO | GRUPO MEDIDAS | ACCIONES |
|---|---|--|
| Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje e inclusivo en el marco de la cultura empresarial en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido en todo proceso comunicativo interno y externo. | AP 9: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE | A.P.9.1.- Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad |
| Adaptar los sistemas de comunicación internas y externas de la empresa desde la perspectiva de género | | A.P.9.2.- Establecimiento de un Plan de Información |
| | A.P.9.3.- Elaboración de Guía de Buenas Prácticas | |
| | A.P.9.4.- Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y Difusión. | |
| | A.P.9.5.- Formación a todo el personal en el uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo. | |
| | A.P.9.6.- Crear o adaptación canales de comunicación para para la plantilla (Buzón de sugerencias o similar) | |
| | A.P.9.7.- Elaborar procedimiento de comunicaciones en materia de igualdad de la Comisión de Igualdad | |
| | A.P.9.8.- Realización de jornadas temáticas o talleres de sensibilización en función de necesidades de la plantilla. | |
| | A.P.9.9.- Revisión de las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/Lenguaje inclusivo: <ul style="list-style-type: none"> - Web - Cartelería - Comunicaciones a la plantilla - Campañas publicitarias,.. | |

6.10.- Área de Seguimiento

| OBJETIVO ESPECÍFICO | GRUPO MEDIDAS | ACCIONES |
|---|-------------------------------------|--|
| Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan. | AP 10: MEDIDA DE SEGUIMIENTO | A.P.10.1.- Control de la Formación |
| | | A.P.10.2.- Control de la Selección |
| | | A.P.10.3.- Entrevista de Salida |
| | | A.P.10.4.- Control de las bajas de la empresa |
| | | A.P.10.5.- Encuestas de percepción de la plantilla |
| | | A.P.10.6.- Reuniones de la Comisión de Igualdad |
| | | A.P.10.7.- Auditorías internas de seguimiento del plan de igualdad y del cumplimiento normativo. |

A continuación se desarrollan cada una de las acciones positivas propuesta.

7. ACCIONES POSITIVAS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo la pauta referencial de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción Positiva:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** identificación a quién/es va dirigida.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la organización.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al decir textualmente: “También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede a al desarrollo de las ACCIONES POSITIVAS que operativizan el Plan de Igualdad del Centro Ntra. Sra. Del Carmen y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

- **Recursos materiales:** se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
- **Comunicación:** se identifica canal de comunicación.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
 - de resultados: permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
 - De proceso: si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.
 - De impacto: grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico

de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.

- **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.
- **Valoración económica:** Se establece al menos previsión de presupuesto necesario para la ejecución de la acción.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad es la responsable.

Se incorporaran otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** descripción de los mismos.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución
- **Acta Comisión nº:** donde se ha realizado seguimiento de la acción.

A.P.1: MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.1

ACCIÓN POSITIVA: Actualizar documento de Política de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se revisará para actualización de la POLÍTICA DE IGUALDAD de la empresa. Este documento deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la empresa quiere seguir para la creación de una cultura empresarial donde los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros.

| | |
|--|--|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | Dirección de la Empresa / RRHH |
| Coordina | Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa. Se recomienda dar a conocer esta política a toda la plantilla. Se recomienda colgar la política en los centros de Trabajo de la empresa. |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de la Política de Igualdad firmado por la dirección - Alcance de la Política de Igualdad. - Registros de percepción de la política. |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.2

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la existencia de la Comisión de Igualdad (CI) y su funcionamiento.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Verificar la existencia de la constitución de la COMISIÓN DE IGUALDAD, a través del acta de constitución de la Comisión en la que se indiquen sus competencias y se regule o se establezca el desarrollo del reglamento de funcionamiento.

La plantilla debe conocer de su constitución y finalidad.

La Comisión de Igualdad deberá tener una portavocía, que se recomienda sea el/ la Agente de Igualdad, con objeto de que pueda trasladar a la Dirección el avance de las negociaciones y la puesta en marcha del Plan. Realizará reuniones periódicas y su principal objetivo será asegurar la correcta implantación del Plan de Igualdad, así como atender las diferentes necesidades de los trabajadores y las trabajadoras con el tema.

| | | | |
|--|--|-------|------|
| Personas destinatarias | Comisión de Igualdad / Agente de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad / RRHH | | |
| Coordina | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Se procederá a comunicar la constitución de la Comisión a través del soporte que la CI decida a toda la plantilla. | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Acta de constitución de la Comisión de Igualdad. - Reglamento de funcionamiento - Registro de Actas de la Comisión de Igualdad en relación al establecido en el reglamento de funcionamiento | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.3

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la existencia del reglamento de funcionamiento de la CI.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Verificar la existencia de reglamento de funcionamiento donde se desarrollen todos los aspectos necesarios para garantizar las funciones que tiene asignadas.

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Comisión de Igualdad / Agente de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad / RRHH | | |
| Coordina | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Se procederá a comunicar la existencia del reglamento de la Comisión junto con la Constitución de la misma a toda la plantilla. | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Reglamento de funcionamiento - Registro de Actas de la Comisión de Igualdad en relación al establecido en el reglamento de funcionamiento - Nº comunicaciones realizadas - Canales de comunicación utilizados - 100% plantilla debe recibir la comunicación | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.4

ACCIÓN POSITIVA: Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.I.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Consiste en acreditar por parte de cada integrante de la C.I. la formación en la materia realizada. En caso de no contar con ella, deberán formarse para garantizar el ejercicio de sus funciones.

| | | | |
|--|--|-------|------|
| Personas destinatarias | Comisión de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad / RRHH | | |
| Coordina | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | No procede | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro previo de acreditación por cada integrante - Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir - Acreditación obtenida en la formación realizada | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Agente de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.5

ACCIÓN POSITIVA: Verificar designación Agente de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Debe existir el perfil de Agente de Igualdad encargado de liderar todo el proceso de integración e implantación del principio de igualdad en la empresa.

Por lo que designa a una persona para ello mediante acta de nombramiento/designación y aceptación.

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Agente de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad / RRHH | | |
| Coordina | Dirección RRHH | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Se procederá a comunicar la existencia de este perfil a toda la plantilla. | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de Acta de designación/nombramiento - Nº comunicaciones realizadas - Canales de comunicación utilizados - 100% plantilla debe recibir la comunicación | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.6

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la formación acreditada como Agente de Igualdad de la persona designada como tal.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Consiste en acreditar por de la persona designada y nombrada la formación en la materia realizada. En caso de no contar con ella, deberá realizar una formación especializada necesaria para el desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Formación de duración mínima de 60 horas lectivas.

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Agente de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | RRHH | | |
| Coordina | RRHH / Comisión de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Se procederá a comunicar la existencia del reglamento de la Comisión junto con la Constitución de la misma a toda la plantilla. | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro previo de acreditación en la formación de especialización - Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir - Acreditación de 60 horas de formación realizada | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad / RRHH | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.8

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la formación acreditada como Perito Experto en Conflictos de Acoso de la persona designada como Agente de Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Consiste en acreditar por de la persona designada y nombrada la formación en la materia realizada. En caso de no contar con ella, deberá realizar la formación necesaria que le permita el desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.
Al menos formación especializada con una duración de 30 horas lectivas.

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Agente de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | RRHH | | |
| Coordina | RRHH / Comisión de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Se procederá a comunicar la existencia del reglamento de la Comisión junto con la Constitución de la misma a toda la plantilla. | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro previo de acreditación en la formación de especialización - Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir - Acreditación 30 horas lectivas de la formación realizada. | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad / RRHH | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.9

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la designación de Responsable Sindical Igualdad (RSI)

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Consiste en saber si la persona que representa a la RLT, designada por el Comité de Empresa, lo es en calidad de Responsable Sindical Igualdad, siendo la interlocución en todas las temáticas de seguimiento de las acciones positivas que emanen del Plan de Igualdad.

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | RLT / Responsable Sindical de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/ RLT/ RRHH | | |
| Coordina | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Se procederá a comunicar el nombramiento a toda la RLT y a la Comisión de Igualdad. | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | - Registro acta de designación/nombramiento | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad / RRHH | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.10

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la formación acreditada en la materia de la figura de RSI.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Consiste en acreditar por de la persona designada y nombrada la formación en la materia realizada. En caso de no contar con ella, deberá realizar formación para garantizar el desarrollo de las funciones encomendadas.

Al menos con 60 horas de formación especializada.

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Responsable Sindical de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/RLT/RRHH | | |
| Coordina | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | No procede | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro previo de acreditación en la formación de especialización - Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir - Acreditación de 60 horas lectivas de la formación realizada | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad. | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP.1.11

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la designación de Delegado/a de Igualdad (DI) conforme a normativa vigente o Convenio Colectivo de aplicación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Consiste en saber si la normativa vigente, o en su caso, el Convenio Colectivo de aplicación lo recoge, se procederá a su designación.
Las funciones ser recogerán en Acta de designación/nombramiento y están determinadas por lo establecido en normativa /Convenio Colectivo.

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Delegado/a de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/ Agente de Igualdad/ RRHH/RLT | | |
| Coordina | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Se procederá a comunicar el nombramiento a toda la RLT y plantilla. | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | - Registro acta de designación/nombramiento | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad / RRHH | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP.1.12

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la formación acreditada en la materia de la figura de Delegado/as Sindical.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Siempre que exista la obligación de contar con este perfil.
Consiste en acreditar por parte de la persona designada y nombrada la formación en la materia realizada, en caso de su creación.
En caso de no contar con ella, deberá realizar la formación para garantizar el desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.
Al menos con 30 horas lectivas de formación especializada.

| | | | |
|--|--|-------|------|
| Personas destinatarias | Delegado/a de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/Agente de Igualdad/RRHH | | |
| Coordina | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | No procede | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro previo de acreditación en la formación de especialización - Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir - Acreditación 30 horas de formación realizada | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad. | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.13

ACCIÓN POSITIVA: Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El departamento de recursos humanos/de personas deberá incluir en sus herramientas de gestión de datos la variable sexo para su interpretación desde la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones que desarrolle la empresa.

Además este nivel de tratamiento de información de personas se hará extensivo a todo departamento de la empresa, como será el comunicación, responsabilidad social,...

| | |
|--------------------------------|--|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/Agente de Igualdad/RRHH |
| Coordina | Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | No procede |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - En el primer informe de seguimiento todos los procedimientos generan información desagregada por sexo para su interpretación desde la perspectiva de género. - Toda la documentación que genera la organización que refiere a personas se desagregará por sexo para su interpretación desde la perspectiva de género. |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad. |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.14

ACCIÓN POSITIVA: Implantación de la Norma SGI como elemento de gestión básico de la Igualdad de Oportunidades en la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El objeto de la Norma SGI 2010 (versión 2018) es el establecimiento de requisitos para un sistema de gestión de igualdad de oportunidades en el trabajo; teniendo como finalidad permitir que la empresa controle, mediante el seguimiento y evaluación de sus actuaciones, la igualdad entre mujeres y hombres en todos los campos, mejorando con su implantación el desempeño de los criterios/principios de igualdad, paridad y no discriminación.

| | | | |
|--------------------------------|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Agente de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | Agente de Igualdad | | |
| Coordina | Comisión de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Se comunicará a toda la plantilla en soporte acordado por la Comisión de Igualdad | | |
| Indicadores | - Sello SGI de Igualdad de Oportunidades | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad. | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.15

ACCIÓN POSITIVA: Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad/Convenios

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La persona designada como Agente de Igualdad procederá a la inscripción del presente Plan de Igualdad en el Registro correspondiente una vez haya sido firmado por las partes en el seno de la Comisión de Igualdad que lo ha negociado, conforme a los criterios establecidos por la normativa vigente tanto a nivel de CCAA como estatal (según establezca el eglamento del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

Dicho registro se comunicará a todo el personal.

| | | | |
|--------------------------------|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad | | |
| Coordina | Comisión de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Se comunicará a toda la plantilla en soporte acordado por la Comisión de Igualdad | | |
| Indicadores | - Documento de registro del Plan de Igualdad de la empresa | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad. | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.16

ACCIÓN POSITIVA: Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dicho protocolo tendrá como objetivo fundamental garantizar que tanto clientes como proveedores cumplen a su vez con la normativa básica de Igualdad sin vulnerar los derechos de sus trabajadoras y trabajadores. Este protocolo surge de la necesidad de prever cualquier tipo de situación en materia de Acoso Sexual o por razón de sexo, que en nuestro centro de trabajo o el centro de cliente o proveedor externo, pudieran llegar a producirse.

El protocolo recogerá la dinámica de actuación y permitirá el establecimiento de pautas básicas para la coordinación entre empresas para cumplir la legislación vigente.

| | | | |
|--------------------------------|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad | | |
| Coordina | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Se comunicará a toda la plantilla junto al folleto informativo o similar. | | |
| Indicadores | - Registros específicos de coordinación de actividades empresariales. | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.17

ACCIÓN POSITIVA: Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El área de Igualdad debe ser un área más dentro de la empresa y como tal, deberá disponer de un presupuesto adaptado a sus necesidades. Para ello deberán preverse, mediante la comunicación a los departamentos correspondientes, una asignación presupuestaria que permita dar cumplimiento a las acciones positivas previstas en este Plan de Igualdad.

| | | | |
|--------------------------------|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Comisión de Igualdad / Agente de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | Departamento Financiero / Gerencia | | |
| Coordina | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Se comunicará a toda la plantilla junto al folleto informativo o similar. | | |
| Indicadores | - Asignación presupuestaria anual por escrito y elevada en acta. | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.18

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de las memorias de seguimiento y la de evaluación del Plan.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comisión de Igualdad, con apoyo de la Agente de Igualdad, realizará anualmente la memoria de seguimiento del Plan y al finalizar la vigencia del mismo la Memoria de Evaluación, que permitirá conocer los avances conseguidos con la implementación de las acciones positivas desarrolladas con cada grupo de Medidas en relación con los objetivos establecidos.

AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD

| | |
|--------------------------------|--|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | Gerencia / Agente de Igualdad / Comisión de Igualdad |
| Coordina | Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Se comunicará a toda la plantilla junto al folleto informativo o similar. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Registro en acta de solicitud - Sellos o certificados obtenidos. - Sellos o certificados no obtenidos y descripción de motivos |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.19

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento/revisión de objetivos en materia de igualdad que conlleven la concesión de sellos de excelencia o certificados que acrediten el compromiso de la empresa en materia de igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se determinarán en función de la ubicación de la empresa y de los criterios requerido por el organismos adjudicatario.

| | |
|--------------------------------|--|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | Gerencia / Agente de Igualdad / Comisión de Igualdad |
| Coordina | Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Se comunicará a toda la plantilla junto al folleto informativo o similar. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none">- Registro en acta de solicitud- Sellos o certificados obtenidos.- Sellos o certificados no obtenidos y descripción de motivos |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.20

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración y activación del protocolo de requisitos legales

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un protocolo específico a fin de dar cobertura a la integración de todos los requisitos legales que fueran surgiendo durante los próximos 4 años, a fin de convocar a tal efecto a la Comisión de Igualdad para la valoración del efecto de la nueva normativa sobre el presente Plan.

| | | | |
|--------------------------------|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Comisión de Igualdad / RRHH | | |
| Persona/as responsable/s | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de textos legales incorporados | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

A.P.2: MEDIDA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.2.1

ACCIÓN POSITIVA: Ampliar el análisis del proceso de acceso/selección desde el enfoque de género, tanto de gestión interna como externa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda profundizar en todos los procedimientos internos y externos para el acceso/selección para detectar y corregir posibles sesgos de género, en:

- Canales de difusión de ofertas, garantizando que son accesibles para toda persona que pudiera estar interesada.
- Descripción del puesto de trabajo y solicitudes para cobertura de vacantes: requerimientos, capacidades, habilidades, experiencia, que permita eliminar aquellas que pudieran contribuir a la baja o nula presencia del sexo menos representado.
- Entrevistas de selección: guión de entrevistas, eliminando preguntas que pudieran contribuir a penalizar por estereotipos o roles de género, vinculada a factores de diversidad de género, de edad, origen, religión, orientación sexual,...
- Promover el envío de CV ciegos,...

Todo ello orientado al cumplimiento del objetivo de igualdad de promover el acceso a posiciones/departamentos/unidades del sexo menos representado, fijando para ello porcentajes para conseguirlo, porcentajes para garantizar candidaturas del sexo subrepresentado,...

Se deberá revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso sexista de lenguaje.

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | RRHH / com |
| Coordina | Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | No procede. |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas desagregadas por sexo - Nº de candidaturas que pasan a fase final. - Nº de candidaturas desagregada por sexo rechazadas y motivos - Contribución a equilibrio de plantilla en base a la selección del sexo menos representado (Disminución del % de infrarrepresentación) |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |

AP2: MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO

| | |
|----------------------|--|
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.2.2

ACCIÓN POSITIVA: Valoración desde la perspectiva de género del Manual de Descripción de puestos de trabajo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El departamento de recursos humanos/de personas, tras recibir formación en igualdad prevista, realizará un análisis de los puestos de trabajo para identificar y eliminar, si existieran, sesgos de género en la descripción de los mismos.

| | |
|--------------------------------|--|
| Personas destinatarias | Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección. |
| Persona/as responsable/s | RRHH |
| Coordina | Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | No procede. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de informe de mejoras incorporadas - Registro del Manual de Descripción de Puestos revisado. |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.2.3

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración y difusión de composición de plantilla para conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El departamento de recursos humanos/de personas actualizará periódicamente, se recomienda que coincida con los periodos de contratación, la composición de los departamentos/unidades elaborando un informe para personal con competencias en selección de personal para su contribución al cumplimiento del criterio de distribución proporcional de la plantilla.

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Personal con competencias en selección de personal | | |
| Persona/as responsable/s | RRHH | | |
| Coordina | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | No procede. | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de informes elaborados, siendo como mínimo semestral. - Percepción del personal que recibe este informe de utilidad del mismo - Nº de sugerencias para la mejora del informe | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

AP3: MEDIDA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.1

ACCIÓN POSITIVA: Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisión para el ajuste, si fuera necesario, de los criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminaciones (directas/indirectas) entre mujeres y hombres.

Por lo que se tendrá en cuenta como base el Convenio Colectivo de aplicación, realizar una descripción objetiva y neutra de los puestos de trabajo (tanto en los documentos de descripción de puestos como en las solicitudes de cobertura de vacantes) para evitar requisitos innecesarios, como edad o sexo, y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud. Del mismo modo, también se recomienda revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso de lenguaje sexista.

| | |
|--------------------------------|---|
| Personas destinatarias | Personal con competencias en la materia |
| Persona/as responsable/s | RRHH |
| Coordina | Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | No procede. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de informe de análisis y propuesta de corrección /mejora, que incluya la supresión de factores que responden a estereotipos y roles de género - Denominación de las categorías desde denominaciones no sexistas |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.2

ACCIÓN POSITIVA: Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombres por categoría profesional.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda establecer unos indicadores que proporcionen el porcentaje de hombres y mujeres por categoría profesional y facilitarlos a los responsables de la toma de decisión en las incorporaciones de candidatos/as en los procesos de selección y/o promoción.

El objetivo de estos indicadores es que en aquellas promociones y/o selecciones en las que en el puesto a cubrir exista una desigualdad patente entre hombres y mujeres, se tenga en cuenta la busca de la paridad, por lo que con las mismas capacidades, se dé prioridad al infra-representado.

| | | | |
|--|--|-------|------|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla | | |
| Persona/as responsable/s | RRHH/ Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de indicadores cualitativos - Nº de indicadores cuantitativos - Nº de mujeres y hombres responsable toma decisiones | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.3

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de la política y de promoción y sus procedimientos desde la perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar la definición de la política de promoción para que no tenga integrada sesos inconscientes de género que pudieran impedir o dificultar la promoción de mujeres. Y con ello todos los procedimientos al respecto.

Con el propósito de establecer un sistema de indicadores que permita monitorear la evolución de la promoción por sexo/género

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | RRHH/ Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar histórico de promociones en los últimos tres años, para conocer la tendencia y que servirá de base para el diseño de acciones positivas para contribuir al objetivo de incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. - Nº de perfiles desagregados por sexo susceptibles de promocionar en el último año - Nº de perfiles desagregados por sexo que promocionaron. Especificando a qué posición y a qué departamento / unidad / nivel jerárquico. - Percepción de la plantilla sobre los procesos de promoción |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.4

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberá establecer un Plan de Formación específico anual en materia de igualdad (sensibilización en la integración del principio de igualdad y trato en las empresas, uso no sexista del lenguaje la igualdad y la responsabilidad social de las empresa, entre otras temáticas), incluyéndolas en el Plan de Formación de la empresa.

Garantizar la formación del 100% de la plantilla en igualdad en favor de su aportación como agentes de cambio, para la creación de un ambiente de trabajo respetuoso con la diversidad, siendo un ambiente sano y seguro.

Se recomienda que para promover al cambio cultura que requiere la integración del principio de igualdad se establezca como obligatorio su realización, estableciendo un periodo limitado en el tiempo para la formación del total de la plantilla.

La estrategia de formación tiene que identificar los diferentes target destinatarios:
- Dirección y Mandos Intermedios / - Personal base / - Departamento de RRHH/Personas / - Plantilla

Se recomienda integrar en la estrategia de acogida de las nuevas incorporaciones la formación en igualdad con el resto de materias de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de los/as trabajadores/as, como por parte de la empresa que les contrata.

AP3: MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | <ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad - Dirección y Mandos intermedios - Personal equipo de RRHH/Personas - Resto de plantilla |
| Persona/as responsable/s | RRHH/ Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas realizadas por target - Acciones de formación en igualdad realizadas por target - % plantilla formada/año por target - % categorías formadas/año - % niveles formados/año - Nº horas de formación impartidas - Registros de las mismas. - % o grado de disminución de la brecha de género de representación en cada uno de los ámbitos diagnosticados, con el propósito de aproximarse al menos a la existente en la plantilla |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |

AP3: MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

| | | | |
|--------------------------------|------|-------|------|
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.5

ACCIÓN POSITIVA: Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Iniciar un proceso formativo para toda la plantilla para contribuir a su conocimiento de lo que supone el igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral y cómo pueden contribuir a generar entornos más igualitarios y de respecto a la diversidad con la que convivimos, en el marco de integración del principio de igualdad en la cultura de la empresa.

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | - Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | RRHH/ Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas realizadas por target - Acciones de formación en igualdad realizadas por target - % plantilla formada/año por target - % categorías formadas/año - % niveles formados/año - Nº horas de formación impartidas - Registros de las mismas. |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.6

ACCIÓN POSITIVA: Acción formativa en género/diversidad para la Comisión de Igualdad y Mandos Intermedios

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Los objetivos, entre otros, de esta acción son:
 Conocer las diferentes tipos de orientación sexual e identidades de género
 Comprender y profundizar las diferencias entre diversidad sexual e identidad de género.
 Diversidad sexual: Orientación sexual, identidad de género y expresión de género.
 Heteronormatividad y heterosexualidad obligatoria

Con lo que se pretende avanzar en una mejor comprensión de las individualidades existentes en la sociedad que contribuyen a generar un entorno diverso, donde el talento se muestra y manifiesta sin ningún tipo de barrera, ni de sesgo generadores desigualdades o discriminaciones.

AP3: MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Comisión de Igualdad y Mandos intermedios | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad/RRHH/Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que han recibido la formación - Nº de registros y firmas - Nº de mujeres y hombres que reciben la acción formativa - Registro de acreditaciones obtenidas | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.7
ACCIÓN POSITIVA: Acción formativa en Igualdad en la gestión de personas y su aplicación a través de la perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La integración del principio de igualdad solo es posible si las personas encargadas de ello tienen el conocimiento y las actitudes para ello.

El personal que integra el Departamento de Personas/RRHH es el encargado de su integración, de ahí la necesidad de garantizar las competencias necesarias en la materia con el propósito de garantizar el cumplimiento de la Dirección y de los propios objetivos de este Plan.

Por lo que se realizará un formación para la integración de la perspectiva de género en los procedimientos de gestión de RRHH, como acceso/selección, formación, promoción, retribuciones, conciliación/corresponsabilidad, entre otros.

| | | | |
|-------------------------------------|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Personal del Departamento de Personas/RRHH | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad/RRHH/Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores (desagregados por sexo) | <ul style="list-style-type: none"> - 100% del personal del Departamento ha recibido la formación - Nº de registros y firmas - Registro de acreditaciones obtenidas | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

AP4: MEDIDA SISTEMA RETRIBUTIVO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.1

ACCIÓN POSITIVA: Profundizar en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Es fundamental la revisión de los criterios utilizados y aplicados para realizar la valoración de los puestos de trabajo, ya que en ellos se pudiera identificar reconocimiento de capacidades/habilidades/condiciones que tradicionalmente se han asociados a los hombre por lo que se valoran, así como no reconocimiento de capacidades/habilidades/condiciones que tradicionalmente se han asociados a las mujeres, por lo que se infravaloran, o ni siquiera se tienen en cuenta. Contribuyendo a la perpetuación de sesos de género que pueden traducirse en diferencias salariales, y con ellos, discriminación salarial por razón de género.

Desarrollo en base al reglamento del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla | | |
| Persona/as responsable/s | RRHH/ Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | No procede | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | - Check list de criterios de valoración y análisis desde la perspectiva de género | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.2

ACCIÓN POSITIVA: Revisar la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El análisis del articulado del sistema retributivo se hace fundamental e imprescindible para establecer la objetividad y neutralidad del mismo, de modo que ante trabajos de igual valor no existan diferencias entre mujeres y hombres, por lo que si existieran diferencias no serían por motivos de sexo/género.

Para ello, se debe analizar el salario bruto de las mujeres y el salario bruto de los hombres que incluye salario con todos los complementos (salariales y extra salariales), siendo la parte extra salarial la que habitualmente contribuye a la generación de la brecha salarial de género, y por tanto hace incurrir a la empresa en discriminación.

Desarrollo en base al Reglamento del RDL 6/2019.

| | |
|--|--|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | RRHH/ Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | No procede |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Informe de revisión del sistema retributivo con conclusiones - Propuesta de acciones positiva a implementar en base a las conclusiones de la revisión realizado |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.1.1

ACCIÓN POSITIVA: Registro con valores medios de salarios

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se desarrollará un protocolo específico de actuación a fin de determinar los aspectos relativos a los registros salariales, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Se creará, por tanto, un de un registro de sueldos medios de la plantilla disgregados por sexo, grupos y categoría profesional

Todo ello, según se desarrolle en el marco del Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.

| | | | |
|--------------------------------|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. | | |
| Persona/as responsable/s | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores | - Existencia del registro | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P 4.1.2.

ACCIÓN POSITIVA: Publicación registros salariales

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dicha acción positiva se desarrollará en función de la nueva normativa de Brecha Salarial en el marco del Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | Comisión de Igualdad / RRHH |
| Persona/as responsable/s | Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | - A establecer según la identificación de la acción la respecto. |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

AP4: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 4.1.3.

ACCIÓN POSITIVA: Auditoría salarial

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se desarrollará un protocolo específico de actuación a fin de determinar la sistemática de realización de las Auditorías Salariales para combatir la brecha de género, una vez se conozcan los requisitos legales para la realización de dichas auditorías, en el marco en del Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.

| | |
|--|--|
| Personas destinatarias | Comisión de Igualdad / RRHH |
| Persona/as responsable/s | Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | - A definir una vez se identifique la acción a implantar al respecto |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

**AP5: MEDIDA PARA EL EJERCICIO
CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
LABORAL**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.1

ACCIÓN POSITIVA: Elaborar un catálogo de medidas de conciliación

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un catálogo de medidas de conciliación que la empresa según Estatuto de los/as Trabajadores/as, Convenio Colectivo, RD-L 6/2019 medidas urgentes y aquellas de mejora que tuviera implantadas, a fin de facilitar el conocimiento de las mismas a toda la plantilla, desde un modo proactivo.

Además incluirá la explicación el procedimiento de solicitud para facilitar la solicitud de las mismas.

Y será difundido a toda la plantilla para garantizar su conocimiento, acceso y uso.

| | |
|--|--|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/ Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de Catálogo de Medidas de conciliación - Difusión por el 100% de los canales habituales - 100% plantilla recibe el catálogo - Incremento de solicitudes con respecto al periodo anterior |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.2

ACCIÓN POSITIVA: Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medias de conciliación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se incorporará a la base de datos de personal, indicadores de solicitud, acceso y uso de medidas por parte de mujeres y hombres, así como de las medidas.

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/ Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | No procede |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Nº usos y tipo de medida por parte de mujeres - Nº usos y tipo de medida por parte de hombres. - Variación de porcentajes y medidas en función de la realidad analizada en el Informe de diagnóstico de situación 2018. - Percepción de la plantilla sobre su uso y medidas. |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.3

ACCIÓN POSITIVA: Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Desarrollo de al menos 2 campañas anuales para incrementar el uso de medida de conciliación por parte de los hombres, concretamente de aquellas que tienen que ver con el cuidado de terceras personas, a diseñar por la Comisión de Igualdad.

| | |
|--|--|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/ Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas en el año - % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de los hombres |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

AP6: MEDIDA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.1

ACCIÓN POSITIVA: Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y, en función de los resultados obtenidos, en la planificación de medidas preventivas deberán establecerse protocolos específicos.

Para ello se incorpora la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora.

En el protocolo debe constar:

Cómo se deberá informar al Servicio de Prevención, de la situación de la trabajadora embarazada, especialmente sensible o en periodo de lactancia y el puesto de trabajo que ocupa para determinar si el puesto entraña riesgos incompatibilidades con la trabajadora.

Cómo se informará a la trabajadora de los riesgos relacionados con su puesto de trabajo. Que un técnico revisará el puesto de trabajo de la trabajadora para comprobar si este puede suponer un riesgo para la misma en función de su especial sensibilidad.

En caso de ser necesario se adaptará el puesto de trabajo o se cambiará a la trabajadora si este supone un riesgo que no puede minimizarse.

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | Personal del departamento de Prevención de riesgos laborales |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad/ RRHH/Departamento de PRL/Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro del documento del Plan revisado - Registro de evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo para mujeres y para hombres - Índices de siniestralidad (AT y EP) desagregados por sexo, departamento/unidad, categoría, nivel. - Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora. - % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de los hombres - Nº de personas informadas y evaluadas - Nº de mujeres embarazadas |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |

AP6: MEDIDAS DE SALUDO LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

| | | | |
|---------------------------------|------|-------|------|
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.2

ACCIÓN POSITIVA: Creación de una declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Declaración deberá venir firmada por la Dirección de la Empresa y a ser posible también por la RLT.

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla | | |
| Persona/as responsable/s | Gerencia y Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de Declaración Institucional - Número de personas a las que se ha comunicado la acción. | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.3

ACCIÓN POSITIVA: Realizar formación de la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de la empresa. |
| Persona/as responsable/s | Departamento de Formación/RRHH/ Comisión de Igualdad/ Agente de Igualdad. |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - 100% de la plantilla formada - Percepción de la plantilla en materia de acoso - Resultado de la acción formativa. |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.4

ACCIÓN POSITIVA: Creación de una Comisión de Acoso de verificación del procedimiento

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comisión de Acoso tendrá la función de verificación de la efectividad del procedimiento de acoso. No intervendrá en ningún caso concreto. Sí recibirá la comunicación pertinente por parte del/la Agente de Igualdad en caso de detección de un caso, y del resultado de la investigación.

La Comisión de Acoso se reunirá una vez al año a fin de determinar la efectividad del protocolo.

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Comisión de Igualdad | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/Agente de Igualdad/ RRHH | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | - Número de casos y resolución de los mismos. | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.5

ACCIÓN POSITIVA: Creación de procedimiento de resolución de conflictos que permita discernir los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

No basta con la resolución informal de conflictos desarrollada en el protocolo de acoso, sino que además es necesario establecer un protocolo específico que permita la resolución de otro tipo de conflictos laborales y su discernimiento.

| | |
|---|---|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/ Agente de Igualdad/ RRHH |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores(desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Número de personas a las que se ha comunicado el procedimiento. - Nº de casos de acoso sexual - Nº de casos de acoso por razón de sexo - Nº de casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.6.-

ACCIÓN POSITIVA: Revisión para actualización del Procedimiento para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo y difusión a toda la plantilla

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe actualizar e implantar el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo.

El procedimiento de denuncia y resolución es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito.

Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento.

Puede también preverse la resolución de los casos mediante un procedimiento informal, de manera que si a través de la confrontación de las partes o mediante un/a intermediario/a, en una primera instancia, de manera informal, se logra solucionar el problema, no sea necesario acudir al procedimiento formal de investigación.

Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (puede ser el Agente de Igualdad)

El procedimiento debe proporcionar al personal de la empresa, la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad, por lo que se recomienda que a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, éstas no tengan que realizarse en primera instancia al superior/a inmediato/a y se haga directamente a la/s persona/s designada/s especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

Y una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal.

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | Personal en plantilla |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad/ departamento RRHH/ Agente de Igualdad/PRL |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo - Nº de información solicitada desagregada por sexo - Nº de casos que ha requerido la activación del protocolo - Nº de informes de conclusiones - Percepción clima laboral al respecto - 100% plantilla es informada y recibe el protocolo de prevención. |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |

AP6: MEDIDAS SALU LABOERAL Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

| | | | |
|--------------------------------|----------------------|-------|------|
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.7

ACCIÓN POSITIVA: Difusión del Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Difusión de dicho protocolo a toda la plantilla.

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de la empresa. |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/ RRHH/Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Comunicación específica. |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | - 100% de la plantilla recibe el Protocolo |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.8
ACCIÓN POSITIVA: Creación de un Canal de Denuncias

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un canal de denuncias operativo y efectivo que permita la rápida tramitación de estos casos por parte de la Agente de Igualdad. Deberá ser de fácil difusión y acceso. Se trata de una acción prioritaria que se establecerá como elemento fundamental para el correcto funcionamiento del protocolo implantado.

| | |
|---|--|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de la empresa. |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/Agente de Igualdad/RRHH |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Comunicación específica. |
| Indicadores(desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - 100% de la plantilla es informada de la existencia del canal - Nº de personas que hacen uso - Tipología de denuncias realizadas y su gestión |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

AP7: MEDIDA DE PROTECCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP 7.1

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe desarrollar una Guía de Práctica para la gestión de la Violencia de Género en la compañía a modo de manual. En esta guía los conceptos se desarrollarán de forma más detallada y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por el personal de la misma, a fin de conseguir una empresa más consciente con la problemática actual y sobretodo, PREPARADA ante una situación de posible violencia de género.

La Guía se deberá distribuir a todo el personal de la empresa y tendrá carácter divulgativo e informativo.

| | | | |
|--------------------------------|--|-------|------|
| Personas destinatarias | Comisión de Igualdad /personas con competencias en la gestión de personas/ RRHH | | |
| Persona/as responsable/s | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Registro Guía Práctica para la Gestión de situaciones de Violencia de Género - 100% de personas con responsabilidad deberán recibir la Guía - 100% de las personas con responsabilidad en la gestión de personas han recibido formación en violencia de género y acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Nº de casos atendidos y soluciones dadas | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.2

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de VG y su difusión.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se desarrollará un Catálogo de derechos y medidas (tanto lo reconocido a nivel legal como las mejoras que la empresa haya acordado de mejoras). Las medidas y derechos se desarrollarán de forma más detallada y además, incluirá procedimiento para solicitar la medida necesaria.

Este catálogo se difundirá a toda la plantilla por los canales habituales de comunicación, garantizando que lo reciba el 100% de la plantilla, y especialmente, el 100% de las trabajadoras.

| | |
|--------------------------------|--|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Registro Catálogo de Derechos y Medidas. - 100% de la plantilla ha recibido y sabe de la existencia del Catálogo - Nº de mujeres que utilizan el procedimiento de solicitud de medida - Tipo de medida solicitado - Nº de mujeres que se les concede y tipo de medida solicitada - Nº de mujeres que se les deniega, tipo de medida solicitada y motivo denegación. |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP7.4

ACCIÓN POSITIVA: Aplicación YGUALEX

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Campaña de promoción de la aplicación YGUALEX. Esta aplicación tiene como objetivo crear un espacio digital que facilite la divulgación, concienciación y asistencia alrededor de la violencia de género. La aplicación móvil persigue informar, divulgar y conectar las conciencias para la erradicación de la violencia de género.

AP7: MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

| | | | |
|--------------------------------|--|-------|------|
| Personas destinatarias | Comisión de Igualdad / RRHH | | |
| Persona/as responsable/s | Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - 100% de la plantilla conoce de la existencia de esta app - N° de descargas realizadas | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

AP8: MEDIDA DE PROTECCIÓN COLECTIVOS LGTBIQ+

AP9: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.1

ACCIÓN POSITIVA: Difusión de la Política y Plan de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un comunicado en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad.

Los temas que deben tratarse son: la política de la empresa en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la empresa en esta materia.

Esta información debe llegar a toda la plantilla, y si se valora, informar a nivel externo (clientes, proveedores,...)

AP9: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE

| | |
|--|--|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | RRHH/Agente Igualdad/Comisión de Igualdad |
| Coordina | Comisión de igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Publicación en todos los canales habituales del Plan de Igualdad - 100% de la plantilla está informada de la existencia del Plan de Igualdad - Grado de recepción de las personas - Nº de sugerencias recibidas |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comité de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.2

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de un Plan de Información

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Con el objetivo de asegurar que la información llega a todo el personal de forma adecuada y que de igual modo que ocurre con otros aspectos relacionados con la empresa, se informe al personal de nueva incorporación sobre igualdad, buenas prácticas y actitudes rechazadas por la empresa, se recomienda desarrollar un Plan de Información en materia de igualdad, o bien, incluir en el Plan de Información general de la empresa todo lo referente a igualdad.

El Plan de Información deberá contar con unos registros de control sobre la documentación entregada y en él se incluirá, entre otras, la entrega del folleto informativo, la guía de buenas prácticas, el procedimiento para la prevención del acoso sexual, los derechos por maternidad y lactancia, etc.

| | | | |
|--------------------------------|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad, departamento RRHH , agente de igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Registro de Plan de Informackón - Nº de documentos entregados - Grado de difusión | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comité de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.3**ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de Guía de Buenas Prácticas****DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se debe desarrollar una Guía de Buenas Prácticas a modo de manual en materia de igualdad. En esta guía los conceptos se desarrollarán de forma más detallada que en el folleto y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por el personal de la misma, a fin de conseguir una empresa paritaria y equilibrada en igualdad.

Se recomienda que dentro de la Guía de Buenas Prácticas se traten los siguientes temas de una forma desarrollada:

- Política de la empresa en materia de igualdad
- Acciones positivas básicas
- Ejemplos de buenas prácticas
- Actitudes no aceptadas en la empresa
- Notificación, composición y funciones de la Comisión de Igualdad
- Agente de Igualdad: funciones y localización

La Guía se deberá distribuir a todo el personal de la empresa a fin de fomentar buenas prácticas en todos los niveles de la empresa.

| | | | |
|--|--|-------|------|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad/ RRHH/Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de guías difundidos - Grado de recepción de las personas - Nº de sugerencias recibidas - Grado de difusión | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comité de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.4

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de Guía de uno no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Desarrollar una Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito sanitario/salud para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la empresa.

| | |
|--|--|
| Personas destinatarias | Personas implicadas en el proceso de comunicación del centro |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad/RRHH/Departamento Comunicación/Agente de igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro Guía de uso no sexista del lenguaje - 100% de personas destinatarias reciben la Guía - Nº de guías difundidos - Grado de recepción de las personas - Nº de sugerencias recibidas - Grado de difusión |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comité de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.5

ACCIÓN POSITIVA: Formación en el uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formar a todo el personal sobre la importancia del uso del lenguaje en la formación de nuestro pensamiento y configuración de la cultura de la sociedad a la que pertenecemos y servimos de correa de transmisión de los aprendizajes adquiridos arrastrando inconscientemente prejuicios y estereotipos de género.

| | |
|---|--|
| Personas destinatarias | Personas implicadas en el proceso de comunicación del centro y demás plantilla |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad/RRHH/Departamento Comunicación/Agente de igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores(desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - 100% de personal se ha formado en el uso no sexista del lenguaje - Percepción preformación y post-formación de la necesidad de modificar el uso del lenguaje que se realiza a nivel individual. |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comité de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.6

ACCIÓN POSITIVA: Creación o adaptación de canales de comunicación para la plantilla (Buzón de sugerencias o similar)

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La participación en detección de casos o situaciones de desigualdades es muy importante, por lo que se recomienda el establecimiento de un canal de comunicación con toda la Plantilla tipo Buzón de Sugerencias o herramienta similar, que podrá ser compartida con otras áreas de la empresa que ya dispongan, como Salud Laboral , Calidad, etc.

El Buzón de Sugerencias deberá ser revisado de forma periódica (es recomendable que como mínimo sea de forma quincenal o a lo sumo mensual) para poder dar respuesta a las propuestas o casos detectados, tanto si es de forma positiva como si no.

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad/RRHH/Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de canales nuevos destinados a ello - Nº de canales ya existentes para ello - Nº de comunicaciones recibidas - Nº de comunicaciones atendidas - Tipología de comunicaciones recibidas - Tipología de comunicaciones recibidas |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comité de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.7

ACCIÓN POSITIVA: Elaborar un procedimiento de comunicaciones en materia de igualdad de la Comisión de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

A fin de coordinar correctamente todas las comunicaciones que emanen de la Comisión de Igualdad y del/la Agente de Igualdad, se establecerá un procedimiento adecuado de comunicaciones exclusivo en materia de igualdad.

| | |
|--|--|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad / Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | No procede |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro del procedimiento de comunicación - Número de comunicaciones realizadas. - Tipología de comunicaciones - Identificación de canales de difusión |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP.9.8

ACCIÓN POSITIVA: Realización de jornadas temáticas o talleres de sensibilización para colectivos de la empresa determinados en función de las necesidades de la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se pactarán previamente en el seno de la Comisión de Igualdad, y se solicitará la aprobación al Departamento de Formación.

| | |
|--------------------------------|---|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de la empresa. |
| Persona/as responsable/s | Agente de Igualdad / Departamento de Formación / Comisión de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Los canales habituales de la empresa. |
| Indicadores | - Informe de resultados de la acción. |
| Temporalización | Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.9

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de las comunicaciones de la empresa a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, tanto en el lenguaje e imágenes, en toda la documentación, soportes de comunicación interna y externa de la empresa. Esto es:

- Web
- Cartelería
- Comunicaciones a la plantilla, dirección, mandos
- Campañas publicitarias,...

| | | | |
|--------------------------------|--|-------|------|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de la empresa. | | |
| Persona/as responsable/s | Agente de Igualdad / Departamento de Formación / Comisión de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Los canales habituales de la empresa. | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de canales de comunicación internos y externos y nº de canales revisados - Registro de revisión del lenguaje administrativo revisado y aplicado en los soportes correspondientes (formularios, solicitudes tanto para personal como para clientela) - Registro de revisión realizada Lenguaje web (escrito, imágenes, voces en off...) - Registro de revisión del lenguaje en soportes de información corporativa (Memorias,) | | |
| Temporalización | Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

AP10: MEDIDA DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.10.1

ACCIÓN POSITIVA: Control de la Formación

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de formación para su posterior seguimiento y control, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, tanto por los tipos de cursos que se realizan, como por la cantidad de los mismos. Por lo tanto los indicadores (siempre desagregados por sexo) que se deberían establecer para el seguimiento y control de las actuaciones formativas, tendrían que ser cuantitativos (número de cursos, número de horas....) y cualitativos (tipo de cursos, coste de los cursos...)

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | Personal en plantilla |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/ RRHH/Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Actas de la Comisión de Igualdad. - Revisión de los indicadores establecidos - Nº de cursos técnicos con su participación - Nº de cursos transversales con su participación <p>Se incorpora la información generada en el informe de seguimiento de todas las acciones formativas y del Plan de Formación.</p> |
| Temporalización | Anual. Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.10.2

ACCIÓN POSITIVA: Control de la Selección

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de selección, para garantizar la transparencia del mismo. Por ejemplo, número de CCVV recibidos de hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo, así como la decisión final de la incorporación (sexo del o la candidata), número de mujeres y de hombres contratados en relación con los CCVV recibidos, etc.

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | Personal en incorporación |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/ RRHH / Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres y hombres en el proceso - Nº de curriculums recibidos desagregados por sexo - Criterios de decisión final incorporación - Valorar ampliar por la Comisión de Igualdad, con respecto a la A.P.2.1 |
| Temporalización | Anual. Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

AP10: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.10.3

ACCIÓN POSITIVA: Entrevista de Salida

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda implantar un procedimiento de “Entrevista de salida”, que aporte datos, desagregados por sexo, cualitativos de los motivos de la baja, en aquellos casos que respondan a bajas voluntarias, cambio de centro de trabajo, etc.

El objetivo es asegurar que las bajas no se producen por motivos que puedan deberse a condiciones o conductas discriminatorias, permitiendo establecer medidas proactivas que contribuyan a mejorar el ambiente y condiciones de trabajo.

| | | | |
|--|---|-------|------|
| Personas destinatarias | Personal que solicita la baja voluntaria o renuncia. | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/RRHH/Agente de Igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Número de entrevistas de salida realizadas (desagregadas por sexo) - Identificación de los motivos de salida - Tiempo de permanencia en la empresa - Departamento/unidad donde ha desarrollado su trabajo - Tipología de puesto de trabajo del que se sale. | | |
| Temporalización | Anual. Según cronograma adjunto | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

AP10: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.10.4

ACCIÓN POSITIVA: Control de las bajas de la empresa

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas de empresa, con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo.

En relación al grupo de medidas AP6: Medidas de Salud laboral y prevención de acoso sexual / acoso por razón de sexo.

| | |
|--|--|
| Personas destinatarias | Personal que sale de la empresa |
| Persona/as responsable/s | Comisión de Igualdad/RRHH/Agente de Igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Número de bajas desagregadas por sexo - Identificación tipología mismas. - Departamento/unidad en la que desarrolla su trabajo - Puesto de trabajo que desempeña - Tiempo de permanencia en la empresa - Grado de satisfacción en el puestp - Grado de satisfacción con la empresa |
| Temporalización | Anual. Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comité de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.10.5

ACCIÓN POSITIVA: Encuestas de percepción de la plantilla

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará de forma periódica (con una cadencia mínima de un año y máxima de tres) una encuesta anónima para evaluar la implantación del Plan de igualdad, identificación de desigualdades, el grado de información recibido, etc., a fin de que el Plan de Igualdad sea un documento vivo que se renueve y actualice con la organización.

La encuesta deberá tratar temas relacionados principalmente con:

- Identificación de desigualdades
- Información recibida en materia de igualdad
- Percepción de utilidad y transferencia de la misma al puesto y entorno de trabajo.
- Formación
- Uso del buzón de sugerencias o similar
- Conocimiento de los sistemas de apoyo (Comisión de Igualdad, Agente de Igualdad)
- Conocimiento de los procedimientos
- Percepción del estado actual de la organización en materia de igualdad.
- Propuestas /sugerencias para la mejora.

| | |
|--|---|
| Personas destinatarias | Personal en plantilla |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad, departamento RRHH , agente de igualdad |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de encuestas enviadas - Nº de encuestas contestadas y enviadas - Resultados obtenidos en cada parámetro planteado - Registro de informe de conclusiones obtenidas y propuestas de mejora a incorporar. - Registro de difusión a la plantilla de Informe ejecutivo de conclusiones. |
| Temporalización | Anual. Según cronograma adjunto |
| Control y seguimiento | Comité de Igualdad |
| Evaluación y seguimiento | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto Medio Bajo |
| Resultados obtenidos | |
| Fecha realización | |
| Acta comisión nº | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.10.6

ACCIÓN POSITIVA: Reuniones de la Comisión de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento que elaborarán, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.

Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.

| | | | |
|--|--|-------|------|
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de la empresa | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad, departamento RRHH , agente de igualdad | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Registro reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad - Registro de las Actas de la Comisión de Igualdad. - Nº informes elaborados de acuerdo al reglamento y lo acordado en le presente Plan | | |
| Temporalización | Permanente. Según reglamento | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | |
| Evaluación y seguimiento | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | Alto | Medio | Bajo |
| Resultados obtenidos | | | |
| Fecha realización | | | |
| Acta comisión nº | | | |

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P 10.7

ACCIÓN POSITIVA: Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Las auditorías deberán ser anuales y permitir a la empresa establecer mecanismos de subsanación de las No Conformidades detectadas.

| | | | | |
|--|---|------|-------|------|
| Personas destinatarias | Comisión de Igualdad / Agente de Igualdad | | | |
| Persona/as responsable/s | Comisión de igualdad/ RRHH/Agente de Igualdad | | | |
| Recursos materiales | Los que sean necesarios para ejecutar la acción | | | |
| Comunicación | Canales habituales de la empresa | | | |
| Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente) | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de auditorías realizadas - Nº de no conformidades detectades - Nº de subsanaciones efectuades - Grado de ejecución de acciones positivas - Grado de ejecución de grupos de medidas | | | |
| Temporalización | Anual. Según cronograma adjunto | | | |
| Control y seguimiento | Comisión de Igualdad | | | |
| Evaluación y seguimiento | | | | |
| Grado cumplimiento indicadores | <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">Alto</td> <td style="width: 33%;">Medio</td> <td style="width: 33%;">Bajo</td> </tr> </table> | Alto | Medio | Bajo |
| Alto | Medio | Bajo | | |
| Resultados obtenidos | | | | |
| Fecha realización | | | | |
| Acta comisión nº | | | | |

8.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “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”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres

en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas

9.- AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN DE IGUALDAD

La empresa ha creado la figura de **Agente de Igualdad**, formalizado en el acta de designación, cuyo papel es el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de

al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

(cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad) en línea con el Global Reporting Initiative (GRI).

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.

| |
|--|
| Agente de Igualdad: Susana Estudillos (sestudillos@grupo-sgp.com) |
|--|

La **Comisión de Igualdad** es la estructura paritaria (Empresa y RLT) referente para el proceso de integración de la igualdad en la empresa, por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión Igualdad:

- Reyes Montañes, por elección de la empresa
- José Luis Girón, por elección de la empresa.
- Patricia García, por elección del Comité de Empresa
- Diego Royo, por elección del Comité de Empresa

Objetivo de la Comisión de Igualdad

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión de Igualdad

- Elaborar y negociar el diagnóstico de Igualdad de conformidad con el RDL 6/2019 de 1 de marzo de 2019, modificativo del Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y de posteriores Planes de Igualdad.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, que aglutinará las
- Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el

conclusiones derivadas del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades aprobado.

- Establecer unas fases y calendario para la implantación del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género.

propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto

- que pueda ser provocando la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad

- Proponer, a departamento encargado de ello, la inscripción del Plan de Igualdad ante Registro de Planes de Igualdad.

Reglamento de funcionamiento

La Comisión de Igualdad se habrá creado para negociar y validar el Informe de Diagnóstico y el presente Plan de Igualdad. Contará con Reglamento de

funcionamiento en el que se detalla las competencias, periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, cargos,...

10.- GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos, son naturales. Establece las diferencias entre machos y hembras u hombres y mujeres.
- **Género:** Definición adoptada por la ONU en la IV Conferencia de Pekín (1995). Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente contruidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo "Femenino" y lo "Masculino"
- **Igualdad de Oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión,... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género:** considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.

- **Equidad de Género:** justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio:** Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género:** conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género:** creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada:** ²Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que,

² Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Segregación ocupacional:**
 - Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
 - **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
 - **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.

- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Violencia de género:** ³toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

Firmado Plan de Igualdad por la Comisión de Igualdad:

Fdo.: Reyes Montañes
Representante empresa

Fdo.: Patricia García
Representación Legal Trabajadores/as

Fdo.: José Luis Girón
Representante empresa

Fdo.: Diego Royo
Representación Legal Trabajadores/as

Madrid, a 24 de mayo de 2019

³ Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE 6 de junio de 2014

