PLAN DE IGUALDAD

FUNDACION CARITAS CHAVICAR (G26283200)

Fecha: 09/09/2022

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual 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 sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización

Datos de la organización

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

De 50 a 100 personas trabajadoras

Nombre o razón social

FUNDACION CARITAS CHAVICAR

NIF

G26283200

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

RECUPERACIONES SOLIDAS

Códigos de los convenios de aplicación

Se aplica el convenio colectivo de recuperacion y reclicado de residuos y materias primas secundarias nacional. Codigo de convenio 99004345011982

Estructura de la organización

Somos una fundacion sin animo de lucro, somos el recurso especifico en materia de formacion y empleo de Cáritas La Rioja. Nacemos como colectivo en 1988 a iniciativa de un grupo parroquias de Logroño para favorecer la empleabilidad de los colectivos mas vulnerables a través de la recogida de chatarra, vidrio y cartón (de ahi nuestro nombre). Despues se convierte en asociación y enn 2003 se fusiona con Fundacion Rioja por el empleo, tambien de Cáritas Diocesana de la Rioja, dando lugar a la actual Fundacion Cáritas Chavicar.

Lugar de realización de actividades empresariales

Los lugares de nuestras actividades empresariales estan situados en Logroño, Cl Gonzalo de Berceo, 17 y en Lanciego (Alava) Plgn El Carrascal 402.

Objeto social de la organización

RECUPERACIONES SOLIDAS

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

Fundacion Cáritas Chavicar esuna entidad profesional que ofrece tanto servicios en la orientacion, formacione intemediacion laboral, como en la recuperación de residuso urbanos: ropa, juguetes y bazar, vidrio, plástico, cartón y papel, muebles y RAES (Residuos de aparatos electricos y electronicos). Además gestionamos todo tipo de servicios profesionales como el vaciadode locales o la destrucción de documentos confidenciales.

La misión de la entidad es doble, por un lado, la normalización social y laboral de los colectivos mas vulnerables en situación de riesgo o exclusión social a traves del acceso al mercado laboral. Por otro lado, el cuidado del medio ambiente a traves de la economia circular: el aprovechamiento de los desechos para lograr su reutilización.

Queremos construir una sociedad responsable y sostenible, donde el acceso a un empleo sea un derecho garantizado y donde se potencie la reutilización y el cuidado del medio ambiente.

Miembros de la organización

Los miembros de la organizacion son : Patronato, Directos Gerente, Comite de empresa, Comite de Prevencion, Comite de Direccion y Comite de igualdad. Areas: Comunicacion, Medioambiental, Socio laboral y Financiera.

Datos del Plan de igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

El ambito territorial de la empresa es La Rioja y Alava

Ámbito funcional

Empresa

Nº de empresas que se incluyen en el plan

Se incluye una sola empresa con dos centros de trabajo, uno sito en Logroño (La rioja) y otro en Alava (Lanciego)

Afectación a las empresas

El plan de igualdad es aplicable a todos los centros de trabajo de la empresa.

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Para la realizacion del plan de igualdad de ha contado con los representantes de los trabajadores, los representantes de la empresa, el departamento de recursos humanos y un agente de igualdad externo. El diagnostico se esta realizando por el dpto de recursos humanos y el agente de igualdad y se pasara para su estudio a la comision de igualdad.

VIGENCIA DEL PLAN

Desde

21-04-2022

Hasta

20-04-2026

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Desde

01-01-2022

Hasta

31-12-2022

Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
MARIA ISABEL RIBOTE PALOMERO	gerencia@chavicar.es	GERENTE	ADMINISTRACION
PATRICIA TENORIO RODRIGUEZ	rrhh@chavicar.es	ADMINISTRATIVO/a	RECURSOS HUMANOS
JOSE MARIA PEREZ MONEO		MONITOR/A DE TALLER	
LIDUAL PATRICIA ORIO ARAY		TECNICO DE EMPLEO	

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

15/07/2021

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Han negociado:

El comité de empresa o los delegados de personal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
CSIF	1	1	
CSIF	1		1

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
GERENTE	1		1
RRHH	1	1	

Funciones asociadas a la comisión

Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
CLMV ASESORIA INTEGRAL, SL	monica.gta@fer.es	AGENTE DE IGIUALDAD EXTERNO	RRHH

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

SI

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

SI

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

SI

¿Cuáles?

De consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

NO

Comunicación y registro

COMUNICACIÓN

Programa de comunicación al personal

Todo el personal de la empresa ha sido informado tanto de la intencion de la empresa de realizar el plan de igualdad como de las conclusiones del mismo a traves de los canales de informacion habituales de la empresa.

Acciones de información y sensibilización a la plantilla

Se estan impartiendo paulativamente cursos en materia de igualdad a todo el personal.

REGISTRO

Documentación necesaria

Solicitud de inscripción.

Texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

Actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

Hoja estadística del plan de igualdad

Distintivo en Igualdad

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales otorga un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras. Actualmente en la organización se ha tramitado o se cuenta con el siguiente distintivo

Seguimiento y evaluación

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

SI

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Realización de informes de seguimiento.

SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

2. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

a. Proceso de selección y contratación.
b. Clasificación profesional.
c. Formación.
d. Promoción profesional.
e. Condiciones de trabajo.
f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g. Retribuciones.
h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Conclusiones y objetivos

Conclusiones del diagnóstico

Empresa altamente feminizada por lo que se intentara conseguir una plantilla mas paritaria, aunque para algunos puestos de trabajo es dificil conseguir personal masculino ya que se presentan muy pocos para determinados puestos.

Reducir al maximo la contratacion temporal, aunque es dificil ya que muchos de los puestos son para trabajos muy concretos, casi siempre subvencionados por lo que son para trabajos muy concretos y limitados en el tiempo.

Resultados de la Auditoría retributiva

En la auditoria retributiva han analizado las posibles diferencias a partir de cada categoria, centrandonos en cada puesto de trabajo y en los ocupados, en cada puesto, por personas de diferentes sexos.

Una vez realizado el estudio, despues de haber realizado el regsitro retributivo asi como la valoracion de los puestos de trabajo (con las herramientas facilitadas por el ministerio) observamos que la empresa no realiza ningún tipo de discriminación en función del sexo, de hecho no existen diferencias salariales en este aspecto. Esto se debe a que el importe del salario de cada persona trabajadora es el que marca el convenio colectivo de aplicación, siendo estos los únicos criterios establecidos hasta la fecha.

La auditoria tendra un vigencia del 01-01-2022 al 31-12-2022 y se realizará con una peridicidad anual, realizandose cada año el registro retributivo correspondiente asi como la valoración de los puestos de trabajo por si existiese alguna modificación

Objetivos generales

Alcanzar una mayor igualdad de sexos en la plantilla, reducir la contratacion temporal y mantener la igualdad salarial en todas las areas.

Anualmente, se reunirá la comisión de igualdad para revisar el plan en su totalidad y realizar el seguimiento del mismo, asi como la revision del registro retributivo anual, para valorar la necesidad de modificaciones o la necesidad de actualizar el diagnostivo . Si una vez revisado se tuviese que proceder a su modificacion (según lo establecido en el articulo 9.2 del R.D 901/2020) se actualizara el diagnostico asi como las medidas del plan de igualdad en la medida necesaria.

Además se procederá a revisar el plan de igualdad cuando concurran las siguientes circunstancias, tal como se establece en el propio R.D 901/2020:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluacion previstos en los apartados 4 y 6 siguientes-

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus metodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas la inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situacion analizadas en el diagnostico de situacion que haya servido de base para su elaboracion.

e) Cuando una resolucion judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

SELECCIÓN

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

- Formar al equipo directivo, al departamento de administración, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

- Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

- Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.

- Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión negociadora.

- Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión negociadora.

- Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos

- Establecer la participación de los representantes de las personas trabajadoras en los procesos de selección.

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

- Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

- Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.

- Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes.

CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación

- Corregir en el texto del convenio colectivo, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.

- Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Evitar la pérdida de personal femenino

- Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

- Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.

- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

- Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

- Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales

- Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Fomentar la promoción profesional de la mujer

- Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

- Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.

- Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de Administración.

- Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

- Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

- Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

- Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

- Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

RETRIBUCIÓN

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

- Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

- Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.

- Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

- Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

- Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

- Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.

- Separación de la víctima del presunto agresor.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Difusion del Plan de Igualda entre la totalidad de la plantilla

- DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GENERO

LENGUAJE Y COMUNICACION NO SEXISTA

Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista

- USO DE COMUNICACION VERBAL, ESCRITA Y VISUAL NO SEXISTA

VIOLENCIA DE GÉNERO

Difundir el Protocolo de Violencia de Género

- DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GENERO

Detalle de medidas

Selección

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Formar al equipo directivo, al departamento de administración, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

Responsable: Administración.

Destinatarios: Administración y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Recursos económicos empleados en la ejecución de esta medida.- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación).- Porcentaje de personas que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

RECURSOS

Empresas externas de formacion. Departamento de administracion.

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

DESCRIPCIÓN

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.
Responsable: Administración.
Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Si hay intervención de terceros en el proceso, SPEE, ETTs, documento que evidencie la remisión del protocolo de selección.- Relación de personas que han recibido el protocolo/manual de selección.- Porcentaje de personas que han recibido el protocolo/manual de selección en proporción a los destinatarios inicialmente previstos.

RECURSOS

Departamento de administracion.

Fecha límite: 31-12-2022

Selección

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

Medidas asociadas (8)

MEDIDA

Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

DESCRIPCIÓN

Se redactará (o revisará en caso de que lo tenga) un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.
Responsable: Administración- Selección.
Destinatarios: Administración y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Existencia de una Política/Protocolo de selección de personal.- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

RECURSOS

Departamento de administracion.

Fecha límite: 17-02-2022

MEDIDA

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

DESCRIPCIÓN

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.
Responsable: Administración - Selección.
Destinatarios: Administración - Selección.

INDICADORES

- Documentos de selección revisados.

RECURSOS

Departamento de administracion

Fecha límite: 17-02-2022

MEDIDA

Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

DESCRIPCIÓN

La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra. Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente y puedan influir en la autoexclusión de potenciales candidatos. Utilizar modelos de solicitud de empleo y cuestionarios de selección en los que no figure referencia al sexo del candidato y evitar que contengan sesgos de género que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidaturas a la hora de completarlos.
Responsable: Administración - Selección.
Destinatarios: Administración y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.- Modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan.

RECURSOS

Departamento de administracion

Fecha límite: 17-02-2022

MEDIDA

Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.

DESCRIPCIÓN

Conformar equipos de selección (en los casos en que la empresa considere necesario) compuestos por mujeres y hombres en una proporción similar para contribuir a que los resultados incluyan la perspectiva de género.

Responsable: Administración - Selección.

Destinatarios: Administración y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Composición de comités de selección durante toda la vigencia del Plan.- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

RECURSOS

Departamento de administracion

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión negociadora.

DESCRIPCIÓN

La Comisión negociadora debe tener un papel importante para ayudar a implantar en la empresa procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta.

Responsable: Administración - Selección.

Destinatarios: Comisión negociadora.

INDICADORES

- Acta de la Comisión negociadora en la que se pacte este protocolo o, en su caso, estos criterios.- Reuniones celebradas para determinar dichos criterios y personas que han estado presentes en las mismas.

RECURSOS

Departamento administracion.

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión negociadora.

DESCRIPCIÓN

En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable: Administración- Selección.

Destinatarios: Empresas externas que intervengan en los procesos de selección.

INDICADORES

- Documentos que evidencian la remisión del protocolo de selección.

RECURSOS

Departamento administracion

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos

DESCRIPCIÓN

Velar porque los canales de difusión de ofertas tengan la misma accesibilidad a hombres y mujeres, especialmente para los puestos más cualificados y de contratación indefinida. A tal fin, se analizarán los medios habituales de difusión de ofertas de empleo observando que tengan igual accesibilidad a mujeres y hombres y poniendo especial atención para que no se utilicen imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.
Responsable: Administración - Selección.
Destinatarios: Administración y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.- Listado de canales utilizados durante la vigencia del plan.

RECURSOS

Departamento de administracion

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Establecer la participación de los representantes de las personas trabajadoras en los procesos de selección.

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de que los procesos de selección sean transparentes y objetivos se invitará a que algunos miembros de la representación legal de las personas trabajadoras participen en determinados procesos de selección.

Responsable: Administración - Selección.

Destinatarios: Representantes de las personas trabajadoras.

INDICADORES

- Procesos de selección en los que ha participado la representación legal del personal.- Porcentaje que representan dichos procesos con respecto al total de contrataciones efectuadas por la empresa.

RECURSOS

Departamento administracion

Fecha límite: 30-06-2022

Selección

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

Medidas asociadas (6)

MEDIDA

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

DESCRIPCIÓN

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.
Responsable: Administración- Selección.
Destinatarios: Admnistración y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.- Contrataciones por sexo y responsabilidades familiares.

Fecha límite: 31-03-2022

MEDIDA

Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Con periodicidad anual se debe revisar el equilibrio de sexos en la plantilla, por grupos profesionales para, a la vista de los resultados, adoptar las medidas necesarias para corregir las desigualdades que se pudieran detectar a través de las nuevas contrataciones, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.

Responsable: Administración- Selección.

Destinatarios: Administración y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

DESCRIPCIÓN

En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional, en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado en la empresa

Responsable: Administración- Selección.

Destinatarios: Administración y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.

RECURSOS

Departamento de RRHH

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

DESCRIPCIÓN

Especialmente en los puestos de mando en que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finales sean mujeres. También se aplicarán acciones positivas en la contratación para puestos de mandos, para que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se seleccione al sexo menos representado dentro de la empresa

Responsable: Administración - Selección.

Destinatarios: Administración y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.

DESCRIPCIÓN

Para fomentar que las mujeres se presenten a las vacantes publicitadas para ocupaciones tradicionalmente masculinas, los anuncios se redactarán de manera que inviten explícitamente a ellas a presentarse para ocupar dichos puestos. Además, las ofertas para cubrir puestos en departamento donde se pretende reducir la segregación se publicarán en canales que con mayor facilidad o frecuencia sean consultados por las personas de dicho sexo (en este caso mujeres).
Responsable: Administración - Selección.
Destinatarios: Administración y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Incremento del número de candidatos del sexo femenino con respecto a procesos de selección previos a la implantación de la medida.

RECURSOS

Departamento RRHH

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes.

DESCRIPCIÓN

Se firmarán convenios de colaboración con centros educativos y con organismos públicos y/o asociaciones con especial relación con el desarrollo y ocupación de la mujer. También se colaborará con los servicios de empleo ayuntamientos y otros organismos que tengan programas de formación e inserción laboral de mujeres en puestos masculinizados.
Responsable: Administración - Selección.
Destinatarios: Administración y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Convenios de colaboración firmados.- Incremento del número de candidatos del sexo femenino con respecto a procesos de selección previos a la implantación de la medida.

Fecha límite: 30-06-2022

Contratación

Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Corregir en el texto del convenio colectivo, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.

DESCRIPCIÓN

Para aquellos casos en que la empresa tenga un convenio colectivo propio de aplicación, así como en cualquier otro documento interno de empresa, éste debe recoger cláusulas en las que se fomente la igualdad entre personas contratadas temporalmente y/o a tiempo parcial y personas contratadas a tiempo completo.

Responsable: Administración

Destinatarios: Personas trabajadoras temporales y/o tiempo parcial.

INDICADORES

- N.º de mujeres y hombres distribuidos por tipología de contrato.- Texto de las cláusulas del Convenio Colectivo de empresa o documento interno.

RECURSOS

Todos los departamentos de la empresa.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

DESCRIPCIÓN

Para evitar desigualdades entre la plantilla contratada a tiempo completo y la contratada a tiempo parcial (usualmente con predominio de mujeres) esta última debe tener acceso a los mismos beneficios que las personas trabajadoras a tiempo completo.
Responsable: Administración.
Destinatarios: Personal contratado a tiempo parcial.

INDICADORES

- Listado de beneficios y personal que lo disfruta por tipos de contrato.

RECURSOS

Departamento de Adminsitración

Fecha límite: 30-06-2022

Contratación

Evitar la pérdida de personal femenino

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de asegurar que los contratos que se extingan no sean consecuencia de alguna discriminación o desigualdad por razón de género, se mantendrá una base de datos desagregada por sexo, donde consten los diferentes contratos de trabajo que se ha extinguido y los motivos de su finalización.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Administración

INDICADORES

- Base de datos de las bajas producidas.

Fecha límite: 09-03-2022

MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

DESCRIPCIÓN

La Comisión de seguimiento recibirá anualmente una estadística que recoja los motivos de extinción de contratos por sexos y categoría profesional para que analice si las causas de extinción pueden deberse a situaciones de discriminación o desigualdad por razón de género y proponer medidas correctoras.
Responsable: Administración.
Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Estadística de extinción de contratos por grupos profesionales y sexo.- Documento de remisión a la comisión de seguimiento.

Fecha límite: 31-12-2022

Clasificación profesional

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.

DESCRIPCIÓN

De manera objetiva y clara, se elaborará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad, proporcionando un valor a cada puesto (a fin de identificar aquellos trabajos de igual valor). En el caso que haya polivalencia de tareas, es decir, que haya trabajos que puedan asignarse a varias clasificaciones profesionales, se detallará en la definición de la categoría donde se realice más habitualmente. Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento.
Responsable: Administración y responsable del departamento.
Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Fuente del sistema de clasificación profesional: convenio colectivo o documento interno.- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres a raíz de la implantación de la medida.

RECURSOS

Departamento de administración

Fecha límite: 28-02-2022

MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

DESCRIPCIÓN

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Representantes legales de las personas trabajadoras.

INDICADORES

- Base de datos accesible.- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

RECURSOS

Departamento administracion

Fecha límite: 28-02-2022

MEDIDA

Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

DESCRIPCIÓN

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Seguimiento, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución de los departamentos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
Responsable: Administración.
Destinatarios: Comisión de Seguimiento.

INDICADORES

- Acuse de recibo del envío de información.

RECURSOS

Departamento Administracion

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

DESCRIPCIÓN

Con el objetivo de corregir los desequilibrios detectados en algunos puestos de trabajo se implementarán medidas para evitar la segregación ocupacional o vertical y garantizar así una clasificación profesional libre de sesgos de género, sin discriminaciones motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Toda la plantilla

INDICADORES

- Evidencias de las medidas implantadas.- Evolución de la brecha de clasificación profesional.

RECURSOS

Departamento adminsitracion

Fecha límite: 30-06-2022

Clasificación profesional

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

DESCRIPCIÓN

Para llegar una mayor igualdad entre toda la plantilla, la empresa debe equiparar todas las condiciones laborales, para evitar agravios comparativos por razón del sexo.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres, en esos concretos departamentos, a raíz de la implantación de la medida.

RECURSOS

Departamento de administración

Fecha límite: 17-02-2022

Promoción profesional

Fomentar la promoción profesional de la mujer

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.

DESCRIPCIÓN

Para avanzar hacia un sistema de liderazgo inclusivo, es decir, en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad, en aquellas promociones internas que se realicen, se deberá dar prioridad a la candidatura de la mujer, a igualdad de méritos y capacidad, para aquellas áreas donde priorice la presencia masculina.
Responsable: Administración.
Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Número de promociones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la promoción del sexo menos representado.

RECURSOS

Departamento de administración

Fecha límite: 17-02-2022

Promoción profesional

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

Medidas asociadas (5)

MEDIDA

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

DESCRIPCIÓN

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a la toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción. Se garantizará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Estadística de promociones realizadas.- Número de vacantes cubiertas por promoción interna.- Número de vacantes efectivamente publicadas.- Número de promociones en los que se han publicitado los concretos criterios exigidos para cubrir la vacante y proporción que estas representan con respecto al total.- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada.- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada y han recibido contestación por parte de la empresa indicando los concretos motivos de dicha desestimación.

RECURSOS

Departamento de administración

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

DESCRIPCIÓN

El Departamento de Administración, dentro de un plan de comunicación, informará a toda la plantilla de qué itinerarios profesionales existen en la empresa, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Diseño y redacción de los diferentes planes de carrera.

RECURSOS

Departamento de administración

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

DESCRIPCIÓN

La empresa se compromete a garantizar que la realización de jornadas a tiempo parcial y jornadas reducida no será un condicionante que perjudique las oportunidades de promoción.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Personal con jornada parcial o reducida.

INDICADORES

- Edad media de hombres y mujeres ascendidos.- Número de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada que han sido ascendidas.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.

DESCRIPCIÓN

Para evitar posibles desigualdades en los procedimientos de promoción, la Comisión de seguimiento participará en dichos procedimientos.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Estadística de promociones realizadas especificando los procesos de promoción en los que ha participado la Comisión de seguimiento.

RECURSOS

Departamento de administracion

Fecha límite: 31-12-2022

Formación profesional

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.

DESCRIPCIÓN

Para evitar que la disponibilidad horaria, en general relacionada con la conciliación familiar, sea un factor negativo para la promoción profesional, se acordarán unos límites en los horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Redacción del protocolo de desconexión digital.

RECURSOS

Departamento de administracion

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.
Responsable: Administración - Formación.
Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa.- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.

RECURSOS

Departamento de administracion

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de Administración.

DESCRIPCIÓN

Como principales actores en selección y gestión de personal, las personas integrantes del departamento de Administración son las primeras personas que deberán estar formadas en materia de igualdad de género.
Responsable: Administración - Formación.
Destinatarios: Administración.

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y número de horas.- Porcentaje que representan los participantes en comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

RECURSOS

Departamento de administración

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

Responsable: Administración- Formación.

Destinatarios: Miembros de la Comisión negociadora y de la comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y criterios de selección.

RECURSOS

Departamento de administracion.

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.

DESCRIPCIÓN

La Organización considera que para la consecución efectiva de su Compromiso con la Igualdad es imprescindible que su personal directivo y sus mandos intermedios estén formados en materia de Igualdad, por la influencia que pueden ejercer en el resto de la plantilla.

Responsable: Adminstración– Formación.

Destinatarios: Personal Directivo y Mandos intermedios.

INDICADORES

- Evidencias vinculadas a la formación impartida y al número de participantes.

Fecha límite: 31-12-2022

Formación profesional

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

Medidas asociadas (7)

MEDIDA

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por las propias personas trabajadoras (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Responsable: Administración- Formación.

Destinatarios: Administración - Formación.

INDICADORES

- Listado de carencias formativas detectados por los mandos de la empresa.- Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de todas las personas trabajadoras. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

Responsable: Administración - Formación.

Destinatarios: Toda plantilla.

INDICADORES

- Plan de Formación.- Estadística de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 31-03-2023

MEDIDA

Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

DESCRIPCIÓN

Para evitar que la ausencia de la persona trabajadora no repercuta en su desarrollo profesional se programarán cursos de reciclaje y se garantizará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia.
Responsable: Administración - Formación.
Destinatarios: La plantilla reincorporada tras el disfrute de derechos de conciliación o excedencia.

INDICADORES

- Listado de cursos que se repiten para la plantilla reincorporada y N.º de personas inscritas.- Estadística de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 31-03-2022

MEDIDA

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

DESCRIPCIÓN

Para avanzar en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad la empresa dará formación específica a las mujeres promocionables tanto a puestos de responsabilidad como a puestos tradicionalmente masculinizados.

Responsable: Administración - Formación.

Destinatarios: Trabajadoras de la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias relativas al financiador de la formación (la empresa, la Fundación para el Empleo) y número de mujeres participantes en cada una de las acciones formativas.

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable: Administración - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias de los canales de información utilizados.

Fecha límite: 31-03-2022

MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que la Comisión de seguimiento pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos disgregados por sexos.
Responsable: Administración - Formación.
Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Acuse de recibo por parte de la Comisión de seguimiento.

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que la conciliación familiar y personal no sea un impedimento para acceder a la formación, la organización se compromete a impartir la mayor parte de la formación dentro de la jornada laboral. También se potenciarán las modalidades de e-learning (que se desarrolla a través de medios digitales) o blended learning (que combina la formación virtual con la presencial).

Responsable: Administración- Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Cursos realizados, detallando tipo de formación y horario de impartición.- Porcentaje que representan los cursos realizados dentro de la jornada laboral con respecto al total de cursos realizados.

Fecha límite: 31-12-2022

Retribución

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

DESCRIPCIÓN

Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el diagnóstico.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

DESCRIPCIÓN

Mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras se procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".

Responsable: Administración.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Concretas medidas de corrección incorporadas.- Evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres con respecto a los concretos conceptos retributivos afectados por la corrección.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

DESCRIPCIÓN

Se establecerán reuniones periódicas para informar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución del dato de brecha salarial entre hombres y mujeres.
Responsable: Administración.
Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.

Fecha límite: 30-06-2022

Condiciones de trabajo y Conciliación

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

DESCRIPCIÓN

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas. La apuesta por los derechos de presencia tipo teletrabajo o adaptación de jornada, reduce la necesidad de acudir a los derechos de ausencia tipo reducciones o excedencias que impactan claramente en el salario.
Responsable: Administración.
Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

Fecha límite: 31-03-2022

MEDIDA

Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.

DESCRIPCIÓN

Se habilitará un canal de denuncias para que la empresa detecte los casos en los que se limiten los derechos laborales de conciliación en departamentos concretos.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- N.º de denuncias realizadas.- Enumeración de acciones llevadas a cabo para solventar las limitaciones.- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

Fecha límite: 31-03-2022

MEDIDA

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

DESCRIPCIÓN

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
Responsable: Administración.
Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo.

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

DESCRIPCIÓN

La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.
Responsable: Administración.
Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Estadística de personas promocionadas acogidas a derechos de conciliación.- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

Fecha límite: 31-03-2022

Condiciones de trabajo y Conciliación

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

DESCRIPCIÓN

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras según su sexo. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias de la remisión al Servicio de prevención de la empresa de la nueva política de prevención adoptada.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

DESCRIPCIÓN

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.
Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.
Destinatarios: Toda la plantilla - Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

Fecha límite: 30-06-2022

Condiciones de trabajo y Conciliación

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas que se articularán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Fecha límite: 31-03-2022

MEDIDA

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

DESCRIPCIÓN

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:
- Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.
- Eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente).
- Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

Responsable: Administración y Comité de seguridad y salud laboral.
Destinatarios: Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

INDICADORES

- Nº de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

Fecha límite: 30-06-2022

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Medidas asociadas (7)

MEDIDA

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

DESCRIPCIÓN

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Representantes de las personas trabajadoras, Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Base de datos y revisión semestral de los casos.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Esta declaración de principios mostrará el compromiso de la Dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía.
Responsable: Dirección de la empresa.
Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla.- Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Fecha límite: 09-03-2022

MEDIDA

Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Se revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluye una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.

Responsable: Administración y Comité de Prevención.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones con fecha de revisión.

Fecha límite: 09-03-2022

MEDIDA

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Comunicación enviada a la plantilla.- Tríptico o folleto.- N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.- Canales de información utilizados.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable: Administración - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.- Lugar de la formación, tipo, horas y criterios de selección y porcentaje de participación de hombres y mujeres.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

DESCRIPCIÓN

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo (con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico).

Responsable: Administración.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documentos de divulgación del canal de denuncias.- N.º de campañas informativas.- N.º de denuncias recibidas.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

DESCRIPCIÓN

Para la máxima protección de las personas afectadas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar la salvaguarda de su intimidad, confidencialidad y dignidad, desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Personas implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

INDICADORES

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.- Documento de confidencialidad de la empresa.- Número de expedientes incoados y número de procedimientos judicializados.

Fecha límite: 30-06-2022

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.

DESCRIPCIÓN

Se garantiza a la supuesta víctima, a las personas que apoyen la denuncia, o denunciantes de supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, que no serán objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, y que su acción no conllevará ningún tipo de represalia o trato desfavorable.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, y personas que denuncien.

INDICADORES

- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Fecha límite: 30-06-2022

MEDIDA

Separación de la víctima del presunto agresor.

DESCRIPCIÓN

La separación física de la víctima de acoso respecto del presunto agresor/a no debe acarrear una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.

Responsable: Administración.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

INDICADORES

- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Fecha límite: 30-06-2022

Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres

Difusion del Plan de Igualda entre la totalidad de la plantilla

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GENERO

DESCRIPCIÓN

El plan de igualdad se difundira a la totalidad de la plantilla de la empresa por los canales habituales.

Se informará a la plantilla de las medidas ejecutadas.

Se habilitará un buzón de sugerencias.

Se incorporará al manual de acogida el compromiso con la Igualdad y se informara de la existencia del Plan de Igualdad.

RECURSOS

Departamento de Administración

Fecha límite: 30-06-2022

Lenguaje y comunicacion no sexista

Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

USO DE COMUNICACION VERBAL, ESCRITA Y VISUAL NO SEXISTA

DESCRIPCIÓN

Se deberá redactar toda la comunicacion y documentación con lenguaje inclusivo.

Se revisaran y modificaran las comunicacioneses ya existentes y se adaptará en la medida de los posible la documentación que ya existe.

INDICADORES

Revision de toda la documentación de la empresa.

RECURSOS

Todos los departamentos de la empresa

Fecha límite: 30-06-2022

Violencia de Género

Difundir el Protocolo de Violencia de Género

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GENERO

DESCRIPCIÓN

Se publicará el procotolo de violencia de genero por los canales habituales.

Se prondré en conocimiento de todas las personas trabajadoras a quien deben dirigirse las personas que necesiten solicitar la adaptacion de su situación en la empresa con la maxima confidencialidad

RECURSOS

Departamento de Administracion

Fecha límite: 30-06-2022

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
31/03/2023	En curso	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/12/2022	En curso	Formar al equipo directivo, al departamento de administración, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección

31/12/2022	En curso	Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.	Evitar la pérdida de personal femenino	Contratación
31/12/2022	En curso	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/12/2022	En curso	Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/12/2022	En curso	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/12/2022	En curso	Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/12/2022	En curso	Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
31/12/2022	En curso	Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
31/12/2022	En curso	Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
31/12/2022	En curso	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
31/12/2022	En curso	Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
31/12/2022	En curso	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional

31/12/2022	En curso	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de Administración.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
31/12/2022	En curso	Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión negociadora.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
30/06/2022	En curso	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/06/2022	Completada	Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
30/06/2022	En curso	Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
30/06/2022	Completada	Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
30/06/2022	En curso	Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
30/06/2022	En curso	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
30/06/2022	En curso	Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/06/2022	En curso	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/06/2022	En curso	Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección

30/06/2022	En curso	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
30/06/2022	Completada	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/06/2022	En curso	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/06/2022	En curso	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/06/2022	En curso	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/06/2022	En curso	Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/06/2022	Completada	Separación de la víctima del presunto agresor.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/06/2022	En curso	DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GENERO	Difusion del Plan de Igualda entre la totalidad de la plantilla	Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres
30/06/2022	En curso	USO DE COMUNICACION VERBAL, ESCRITA Y VISUAL NO SEXISTA	Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista	Lenguaje y comunicacion no sexista

30/06/2022	En curso	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/06/2022	En curso	DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GENERO	Difundir el Protocolo de Violencia de Género	Violencia de Género
30/06/2022	En curso	Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión negociadora.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
30/06/2022	En curso	Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
30/06/2022	En curso	Corregir en el texto del convenio colectivo, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.	Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación	Contratación
30/06/2022	En curso	Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.	Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación	Contratación
30/06/2022	En curso	Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
30/06/2022	En curso	Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
30/06/2022	Completada	Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
30/06/2022	En curso	Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
30/06/2022	En curso	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional

30/06/2022	Completada	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
30/06/2022	En curso	Establecer la participación de los representantes de las personas trabajadoras en los procesos de selección.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
30/06/2022	Completada	Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
30/06/2022	En curso	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
31/03/2022	Completada	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/03/2022	Completada	Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/03/2022	Completada	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
31/03/2022	Completada	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/03/2022	Completada	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/03/2022	Completada	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación

31/03/2022	Completada	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
09/03/2022	Completada	Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
09/03/2022	Completada	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.	Evitar la pérdida de personal femenino	Contratación
09/03/2022	Completada	Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
28/02/2022	Completada	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
28/02/2022	Completada	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
17/02/2022	Completada	Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Promoción profesional
17/02/2022	Completada	Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.	Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales	Clasificación profesional
17/02/2022	Completada	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
17/02/2022	Completada	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección

17/02/2022	Completada	Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección