

## “PLAN DE IGUALDAD DE TDM, s.l.”

### PLAN DE IGUALDAD

#### 1. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

##### Objetivos del diagnóstico.

La realización del diagnóstico ha permitido:

- Valorar o calibrar el grado de igualdad desigualdad existente en la organización y por lo tanto, objetivar la pertinencia de trabajar en torno a la igualdad y plantear la necesidad de desarrollar planes o medidas orientadas a la consecución de la igualdad en función de los resultados obtenidos.
- Colocar la igualdad en la agenda de la organización.
- Comenzar el proceso de participación e implicación de las personas. La elaboración del diagnóstico a la luz de la metodología de trabajo diseñada y del conocimiento que se tiene de la organización.
- Presentar un documento completo que contribuya a la detección de necesidades y pueda servir de herramienta de trabajo para implementar acciones, contemplando tanto la visión cuantitativa como la cualitativa.

##### Recogida de datos

La recogida de datos de la entidad para la realización del diagnóstico se ha realizado por varias vías:

- Recogida de datos cuantitativos, contando con el departamento de Administración y Recursos Humanos.
- Revisión de los convenios colectivos a los que están acogidos las trabajadoras y trabajadores de la plantilla, y las medidas que tiene puesta en marcha la empresa.

- Reuniones con diferentes responsables de la entidad. Durante las reuniones se revisaron los procesos de contratación, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican a la plantilla, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral) entre otros muchos temas abordados.

En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y los hombres en la organización.

### 1. Características de la plantilla.

La plantilla se compone de un total de 43 personas de las cuales 23 son mujeres y 20 son hombres, lo que supone un 53% de presencia femenina y un 47% de presencia masculina.

En el análisis global, el dato ofrece una presencia equilibrada e igualitaria respecto a la presencia ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

A continuación, se presentan una serie de tablas que muestran la distribución de la plantilla en base a unos criterios, que son según niveles de responsabilidad, departamentos, edad, responsabilidades familiares, diversidad, y nivel profesional y de estudios desagregadas por sexo.

<b>% por departamento, según sexo</b>			
<b>Descripción de puesto</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total general</b>
<b>Administración</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Comercial</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>Limpiador /a</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>
<b>Departamento técnico</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>
5-Limpiador/a de Conductos	100%	0%	100%
2-Técnicos	50%	50%	100%
<b>Total general</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>100%</b>

Personas por departamento, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Operarios de limpieza	17	21	38
Estructura	2	2	4
Dirección	1	0	1

## Edad

---

Franja de edad (años)	Hombre	Mujer
30 a 35	50%	50%
50 a 55	43%	57%
40 a 45	17%	83%
45 a 50	50%	50%
35 a 40	88%	13%
25 a 30	50%	50%
55 a 60	33%	67%
60 en adelante	0%	100%

## Nivel de estudios

---

Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total

			general
<b>1-Dirección</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
8-Licenciatura	1		1
<b>2-Titulado superior (técnicos departamento técnico)</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
8-Licenciatura	1	1	2
<b>3-Titulado medio (administrativo)</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
5-F.P. I / C.F. Grado Medio		1	1
<b>4-Comercial</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
2-Graduado escolar	1		1
<b>5-Limpiador/a</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>33</b>
4-Bachillerato/BUP	3	7	10
3-ESO	4	1	5
2-Graduado escolar	5	11	16
1-Certificado escolar		2	2
<b>5-Limpiador/a de Conductos</b>	<b>5</b>		<b>5</b>
4-Bachillerato/BUP	1		1
3-ESO	2		2
2-Graduado escolar	2		2
<b>Total general</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>43</b>

## 2.- Diagnóstico cualitativo.

Realizado a partir de la información que ha aportado la Dirección.

### 2.1. Estructura de la plantilla.

#### 2.1.1. Segregación ocupacional

¿Se concentran las mujeres o los hombres en algún área o departamento de la empresa? ¿Qué motivo hay para, ello?

Las mujeres se concentran principalmente en el departamento de limpieza no existiendo presencia femenina entre los limpiadores de conductos, puestos que se consideran de mayor cualificación. El motivo principal es lo difícil que es la selección a través de curriculum de mujeres para esos puestos ya que no llegan a la entidad. Así mismo se consideran puestos masculinos por cuestión de estereotipos difíciles de romper.

### 2.1.2. Segregación ocupacional

¿Se concentran las mujeres o los hombres en puestos de responsabilidad en la empresa? ¿Cuál cree que es el motivo?

La composición de la empresa en cuanto a niveles de responsabilidad está equilibrada, ya que al ser una empresa muy pequeña sólo hay 2 puestos de responsabilidad y 1 esta ocupado por un hombre y el otro por una mujer. Es una empresa dedicada al sector de servicios de limpieza, de manera muy diversificada, por lo que hay muchas mujeres dedicadas a este sector y cada vez más hombres.

### 2.1.3. Tipos de contratos y jornadas.

¿Hay modalidades de contratación o de jornada en las que son mayoritarias las mujeres? ¿Puede explicar por qué sucede esto desde su punto de vista?

No existe en estos momentos. Todas las modalidades de contratación son iguales para hombres y mujeres. Vienen determinados por el tipo de servicio y/o contrato de la empresa. Como se puede ver en los datos cuantitativos, hay una mayor incidencia de contratos indefinidos que temporales. Normalmente, estos contratos temporales suelen estar relacionados con interinidad (ya sea por una baja de enfermedad o una suplencia vacacional), y con personal de nueva incorporación según la demanda de servicio.



Por el tipo de trabajo que nuestros clientes nos contratan, las jornadas suelen ser a tiempo parcial. Siempre buscamos completar las mismas a nuestro personal, y así mejorar sus condiciones laborales y con ello las personales.

## 2.2. Selección.

### 2.2.1. Criterios de Selección.

¿Cuáles son las cualidades personales y profesionales que se consideran más importantes para entrar a trabajar en la empresa? Descríbalas brevemente.

Se cuenta con una bolsa de trabajo para los puestos, realizándose un perfil formativo adecuado al puesto y al tipo de trabajo a desempeñar.

El acceso a los puestos de trabajo existentes es igual para ambos sexos. Siempre que existe una nueva vacante la empresa busca cubrirla con personal interno y así mejorar las condiciones laborales (ampliación de horas, más cercanía, horario. Si el personal interno no pudiese, se cubriría con personal de nueva incorporación. Se valoran las actitudes por encima de las aptitudes específicas: una persona comprometida con la empresa, responsable.

Se demanda que las personas candidatas tengan una experiencia en un puesto similar mínimo de 2 años, que residan en la zona y tengan ganas de trabajar. Ninguna de ellas supone ningún tipo de discriminación en los criterios entre mujeres y hombres

### 2.2.2. Personas Responsables de la Selección...

¿Quién participa en los procesos de selección? ¿Juega algún papel la representación legal de los trabajadores/as?

Fundamentalmente el departamento de Técnico y la Dirección y el Comité de Empresa.

### 2.2.3. Acceso a los puestos de trabajo...

¿Considera, que en la empresa todos los puestos de trabajo los pueden cubrir o realizar hombres y mujeres por igual? Explique el porqué de su respuesta.

Sí, si tienen la actitud y la formación adecuadas. Las cualidades personales no van ligadas al sexo.

Se valoran las actitudes por encima de las aptitudes específicas:

una persona comprometida con la empresa, responsable.

## 2.3. Formación

### 2.3.1. Diseño de la formación...

¿Cómo se detectan las necesidades de formación en la plantilla?

¿Participa la representación legal de los trabajadores/as? ¿Existe un plan de formación?

La identificación de necesidades formativas se realiza a través de encuestas y estudios sobre las necesidades formativas tanto de la empresa como de las propias trabajadoras y trabajadores. Una vez detectadas las necesidades, la empresa organiza los diferentes cursos. La formación siempre se busca que sea accesible y útil para el personal de la empresa.

### 2.3.2. Plan de formación (en caso de tenerlo). ..

El plan de formación, está abierto a toda la plantilla? Si no es así, ¿a qué departamentos o categorías se dirige en mayor medida?

No existe Plan de Formación, pero las acciones formativas están abiertas a toda la plantilla independientemente de su sexo. Se contempla también la realización de acciones formativas si algún departamento o trabajador/a lo requiere y se estudia por parte de Gerencia como viable..

### 2.3.3. Formación, y Promoción...

¿Cree que la formación ha permitido a mujeres y hombres por igual acceder a una mejora en su situación laboral (ascenso, movilidad, enriquecimiento del puesto de trabajo, etc.)? Explique su respuesta.

No ha existido una correlación directa entre la formación ofrecida por la empresa y la promoción o enriquecimiento del puesto de trabajo. La formación ha tenido que ver más con procesos personales y formación reglada que se ha ejercido de manera individual y fuera del ámbito de la empresa.

## 2.4. Retribuciones.

### 1. Diferencias retributivas...

¿Observa diferencias apreciables en las retribuciones entre áreas? ¿Existe alguna diferencia entre departamentos o tipo de puestos donde se concentran las mujeres o los hombres? ¿Cuáles son las razones?

No existen diferencias retributivas por cuestión de género. Estas vienen marcadas por el puesto de trabajo y los convenios colectivos que son de aplicación en la empresa

No existen beneficios sociales ni económicos para la plantilla, lo que supone que la brecha salarial que podría suponer al aplicar estos incentivos no existe.

Otros beneficios...

¿Existen beneficios sociales o económicos, además de los citados anteriormente? ¿Hay beneficios a los que solo pueden acceder algunos departamentos o categorías? ¿Considera que se benefician por igual hombres y mujeres? Indique cuáles

No hay diferencias significativas en este respecto.

### 9. Criterios salariales...



¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales? ¿Se realiza algún tipo de negociación con la plantilla o su representación legal? ¿Se ha utilizado en alguna ocasión un sistema de valoración de los puestos de trabajo?

El IPC, que es el aumento de salario sobre la base. No hay otros sistemas de valoración.

## 2.4. Conciliación.

### 2.4.1. Sensibilización...

¿Existe en la empresa una preocupación hacia el tema de la conciliación entre vida personal, familiar y laboral? ¿La dirección muestra reticencias cuando se hace uso de los permisos u opciones de conciliación? O por el contrario, ¿se anima por igual a hombres y mujeres a utilizarlos

Los servicios de limpieza son complicados de gestionar en cuanto a flexibilidad horaria ya que dependen de los horarios marcados por las empresas que contratan los servicios, pero en tanto en cuanto el departamento lo permita, se intenta facilitar.

Desde la empresa se busca que el lugar de trabajo no esté lejos del domicilio de las trabajadoras y trabajadores. Se permite el acompañamiento tanto a menores como a dependientes (y familiares mayores).

### 2.4.2. Prácticas de la empresa...

¿Hay otras formas, ideas u, opciones, no contempladas anteriormente, que haya puesto en marcha la empresa, para facilitar la conciliación?

No se ha realizado ninguna campaña o acción que motive a los hombres a disponer de estas medidas, pero su utilización es para toda la plantilla.

## 2.5. Sexismo y Acoso sexual

### 2.5.1. Experiencias...

¿Ha existido algún caso de acoso sexual en su empresa? En caso afirmativo, descríballo brevemente. ¿Qué consecuencias tuvo y cómo se resolvió?



No se tiene conocimiento de ningún caso.

### 2.5.2. Ambiente laboral...

¿Las relaciones entre los hombres y las mujeres de la empresa son buenas? ¿Hay conflictos? ¿Le parece que las empleadas están satisfechas y se sienten valoradas?

En general hay un buen clima laboral. Hombres y mujeres se sienten valorados.

## 2.6. CONCLUSIONES

### Composición de la plantilla. Selección, y contratación

- Eliminar la segregación ocupacional, será posible revisando las funciones de los puestos de trabajo, con el fin de incluir una perspectiva diferente (perspectiva de género), que facilite la concurrencia de las mujeres y los hombres que así lo deseen a los puestos que hoy son ocupados mayoritariamente por otro sexo.
- Así mismo, en cuanto fuera posible, sería conveniente hacer sensibilización y formación en cuestiones de igualdad para toda la plantilla de la organización que promueva la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y así evitar que sean las mujeres las Únicas que se ocupen de las responsabilidades familiares.
- En cuanto a la segregación horizontal, asexuar las ofertas de empleo también ayudará a que mujeres y hombres puedan optar a otras ocupaciones.

Aun cuando a priori los puestos pueden ser cubiertos por mujeres u hombres, parece que en la práctica no se produce, pues constatan que algunas mujeres se autoexcluyen por razones derivadas de las características del trabajo (limpieza de conductos), dedicación o disponibilidad

#### Aspectos a mejorar

- Incluir medidas que contribuyan a paliar las diferencias de contratación debido a las circunstancias específicas de la organización.
- Segregación ocupacional femenina: Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la organización.
- Revisión con perspectiva de género la descripción y los requisitos de los puestos de trabajo.
- Sensibilizar y orientar a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.
- Evaluar los canales de difusión de las ofertas y procurando diversificarlos en lo posible con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos.

#### Formación

La formación es elemento motivador para la plantilla al tener en cuenta las inquietudes y necesidades de la plantilla para el reciclaje o la promoción. Por esta razón, resulta fundamental mantener a todo el personal permanentemente actualizado en conceptos y procedimientos que pueden repercutir en la mejora de la posición global de la organización.

Aspectos a mejorar

- Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización.
- Incorporar formación en Igualdad de oportunidades para todas las personas de la plantilla. Sería conveniente que si hay que priorizar la reciban las personas responsables de poner en marcha el Plan de Igualdad y de evaluar su consecución.

#### Conciliación y corresponsabilidad

Las mujeres suelen ser las encargadas del cuidado de las personas dependientes y por ello su carrera profesional depende de cómo organice ésta esas responsabilidades. Las políticas de conciliación de la vida laboral y profesional de las personas se plantean desde la optimización del talento de la plantilla, para retenerlo, con el fin de mejorar la productividad y el compromiso con la organización.

Aspectos a mejorar

- Impulsar servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral Y personal
- Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas.
- Se puede plantear incorporar un par de cuestiones en la encuesta anual de clima laboral
- Realizar campañas de sensibilización para un reparto equitativo de las tareas para que el cuidado sea compartido de manera más igual.

#### Canales de Comunicación y uso no sexista del lenguaje

No se ha realizado ningún análisis sobre el uso no sexista de la imagen y en los canales analizados aunque no se observan signos de discriminación directa aunque tampoco se utiliza un lenguaje inclusivo y de género.

Aspectos a mejorar

- Incorporar la perspectiva de género a la comunicación interna y externa.

- Revisión del lenguaje y las imágenes utilizadas en la web corporativa, así como el resto de materiales que se realicen en la entidad además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

### Acoso sexual y por razón de sexo

TDM, s.l. cuenta con un protocolo de acoso sexual, y en estos momentos no le consta que existan comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para algunas personas. Existe una mención al tema del acoso en el área de PRL.

Se recomienda la sensibilización en igualdad de oportunidades, de manera general y concretamente en cualquier tipo de acoso, para iniciar un proceso de conocimiento de otras realidades que puedan llevar al cambio. El acoso en cualquiera de sus manifestaciones: tecnológico, laboral, sexual o por razón de sexo, no deja de ser una conducta irrespetuosa que debe ser erradicada por tantas razones.

El objetivo prioritario debería ser la prevención, es un aspecto básico en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

Aspectos a mejorar

La elaboración de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, ofrecerá una herramienta que permitirá mejorar en el camino de la Igualdad de oportunidades. Los actos de acoso sexual o por razón de sexo son considerados como actos discriminatorios y sin contar con un procedimiento de actuación no se puede garantizar el principio de igualdad.

- Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- Elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación, medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual

## 2. LA EMPRESA Y EL PLAN DE IGUALDAD

### Compromiso de la Dirección

TDM, s.l. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo, género u orientación sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 2/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la Formación, las condiciones de trabajo y el empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación asumidos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo". Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de Medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la implicación del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad, tanto en el Diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad y su control y evaluación.

Dirección General

Madrid a 28 de febrero de 2020

**Actuaciones llevadas a cabo: comunicación del compromiso, creación de la Comisión de Igualdad, elaboración del diagnóstico, formación a las personas integrantes de la Comisión...**

Una de las principales características que ha definido el proceso de realización del diagnóstico y el plan ha sido su carácter reflexivo.

La apertura de un proceso de incorporación del plan de igualdad de oportunidades, requiere de una metodología abierta, basada en la participación de las personas que componen la organización y ha de buscar desde el primer momento la implicación y el consenso de quienes han de poner el proceso en marcha.

Este método de carácter partitativo permite desarrollar una estrategia de trabajo consensuada, que cuente con la aprobación de quienes han de ponerla en marcha y que tenga en cuenta los ritmos y cargas de trabajo de la organización.

Atendiendo a estos aspectos se han contado con:

- La dirección de la entidad
- Consultora externa de igualdad
- Equipo de trabajo conformado para el desarrollo del plan

Durante la elaboración y consenso del marco de trabajo, el diagnóstico y el diseño del plan las personas mencionadas se han encargado de:

- Asesorar y coordinar el trabajo a lo largo de todo el proceso
- Convocar al equipo de trabajo, dinamizarlo y elaborar las síntesis de cada reunión
- Elaborar la estrategia
- Concretar el modelo de la organización
- Llegar a una priorización de actividades consensuada con la dirección de la empresa
- Desarrollar el planing de trabajo

Se han realizado diversas reuniones de trabajo, existiendo comunicación fluida y reparto de tareas entre los miembros de la comisión de igualdad.

Para la elaboración de este documento se ha contado con:

- 1.- El departamento técnico y administración que han elaborado las tablas necesarias para el diagnóstico cuantitativo de la empresa.
- 2.- La Dirección de la empresa que ha completado la información cualitativa del diagnóstico
- 3.- Comité y experta externa aportando el trabajo para la redacción aportando su experiencia en la materia.

### 3. OBJETIVOS DEL PLAN

- Promover políticas y procedimientos dentro de la empresa que integren la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres
- Impulsar y fomentar medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación en el seno de la empresa
- Difundir la cultura y valores asociados a la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, a través de los cauces formativos y de comunicación de la empresa, con el objetivo de fomentar una política de igualdad, generando espacios de participación e intercambio que mejoren el clima laboral.

- Optimizar la gestión de recursos humanos, introduciendo las medidas que resulten del diagnóstico en los ámbitos de acceso al empleo, selección, clasificación profesional, promoción, conciliación y retribución.
- Estimular la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, articulando en la medida de lo posible una mayor promoción profesional y formación.
- Realizar un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Conseguir que en la entidad exista un planteamiento transversal que tenga en cuenta la perspectiva de género, en todas las acciones y actividades en que se realicen
- Integrar el enfoque de género en las políticas de salud laboral.

#### 4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES DEL PLAN

##### AREA 1: ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCION

Los criterios de acceso al empleo y selección de personal no comportan ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres ni contienen criterios sexistas.

Para la puesta en marcha de nuevos proyectos y servicios se ha de sacar concursos públicos, además ahora con la entrada en vigor de la ley 9/2017 de contratos del sector público, se deben incorporar algunos nuevos aspectos, sobre todo en lo relativo a la inclusión de cláusulas sociales y medioambientales.

En materia de selección de personal, se potenciará siempre que sea posible la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los puestos de la empresa, garantizando procesos de selección igualitarios.

##### OBJETIVOS

- Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación de personal
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías profesionales de la empresa, sobre todo en los puestos de responsabilidad.

##### Medidas acordadas

- ✚ Estudio y análisis de los procedimientos de acceso y selección a la empresa y, en su caso , elaboración de un protocolo de los mismos para ajustarlos a la perspectiva de género
- ✚ Como medida de acción positiva durante el proceso de selección de personal en igualdad de condiciones e idoneidad se tendrá en cuenta como elemento de desempate el porcentaje de representación del sexo menor representado en el grupo y nivel al que pertenezca el puesto a cubrir.

Personas responsables: experta externa, responsables del departamento técnico, dirección.

##### Indicadores de seguimiento

- Revisión y descripción de los puestos de trabajo



- Redacción procedimiento
- Impacto en la contratación de nuevo personal.

Temporalización: Mayo 2020.

Área prioritaria: SI

## AREA 2: FORMACIÓN

El papel de la formación es clave tanto en la progresión profesional como en el desarrollo personal de cada uno/a de los/as trabajadores/as de la empresa, aunque no se cuenta con ningún plan propio interno de formación para el personal de la entidad.

Se ha favorecido la formación de las/los trabajadoras/es en cursos que estos han solicitado, y la Comisión de Formación es la encargada de elaborar el programa formativo anual, en base a las necesidades de la plantilla.

### Objetivos

- Poner en marcha un plan de formación de manera estable, recogiendo las necesidades de la plantilla.
- Informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al personal directivo, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.
- Realizar formación específica en igualdad de género con equipos de trabajo que ofrecen los servicios de educación a la ciudadanía.

### Medidas Acordadas

- ✚ -Priorizar la realización de las acciones de formación dentro del horario de trabajo, potenciando y favoreciendo así la participación de todas/os los/as trabajadoras/es.
- ✚ \_Incluir en el Plan de Formación de manera permanente Formación en Igualdad de Oportunidades, realizando cursos de sensibilización en materia de Igualdad.
- ✚ Acción formativa para equipos de trabajo, directores/as técnicos/as y coordinadores/as que recoja la igualdad de género e integre la perspectiva de género en la selección de personal y en la gestión de equipos.

Personas responsables: experta externa, Comisión de Igualdad Y departamento técnico.

### Indicadores de Seguimiento:

- Número de personas formadas.
- Satisfacción de la formación.
- Uso del material utilizado en la sesión formativa

Temporalización: julio-Agosto 2020

Área prioritaria: NO

## AREA 3

MATERIA DE COMUNICACIÓN, USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE E IMÁGENES NO ESTEREOTIPADAS.

La comunicación de la empresa, tanto interna, como externa no comporta, a priori, ningún elemento discriminatorio

En cualquiera de las herramientas de comunicación: web, intranet, comunicación postal y digital se pone especial cuidado en no utilizar lenguaje sexista o que implique discriminación por género. Aun así es necesario seguir avanzando y reflexionar sobre el tema.

#### Objetivos

- Analizar de todos los canales de comunicación en la empresa y, en su caso, mejorarlos para hacer efectivo un uso no sexista del lenguaje y de la imagen.
- Revisar y, en su caso, posterior modificar desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en la empresa, incluidas las memorias y el informe de gestión anual.
- Promover un lenguaje inclusivo atendiendo al género y a la diversidad.

#### Medidas Acordadas

- ✚ \_Elaboración de un protocolo de comunicación no sexista para las comunicación internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
- ✚ \_Diseño y elaboración de una campaña de sensibilización sobre el uso de la imagen de la mujer en las campañas de la empresa.

Personas responsables: Comisión de Igualdad, experta igualdad externa.

Indicadores de seguimiento.

- Redacción del protocolo uso no sexista del lenguaje
- Número de anuncios y comunicaciones revisadas

Temporalización: Septiembre 2020

Área prioritaria: SI

## AREA 4

### PREVENCIÓN DEL Acoso SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

No se ha detectado ninguna situación lesiva en cuanto a acoso laboral ni por razón de sexo en la entidad, pero se quiere ir más allá del mero compromiso y prevenir situaciones. No hay implantado ni publicado ningún protocolo de acoso en la entidad, pero se tiene el acuerdo firme de avanzar en este sentido.

#### Objetivos

- Sensibilizar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de la plantilla.
- Diseñar un procedimiento de detección de casos de acosos y su resolución dentro de la entidad.

Medidas acordadas

- ✚ Reforzar los mecanismos de prevención de situaciones lesivas, fomentando los canales de comunicación entre los/as trabajadores/as, los mandos intermedios y la dirección de tal manera que puedan detectarse los posibles casos de acoso y abuso y asegurar la inmediatez en la resolución del conflicto generado.
- ✚ -Revisión y publicación de un protocolo de intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo. Difusión del protocolo por diversos medios.

Personas responsables: persona experta y Comisión de Igualdad.

Indicadores de seguimiento

- Revisión del protocolo
- Número de personas que realizan consultas sobre el protocolo
- Número de carteles expuestos
- Difusión a la plantilla

Temporalización: Septiembre - octubre 2020

Área prioritaria: SI

## AREA 5:

### SALUD LABORAL

En los procedimientos de la empresa no se han identificado causas lesivas en cuanto a la salud de los/as trabajadores/as que supongan un elemento de discriminación por razón de sexo.

Igualmente, dentro del plan se establecen medidas que contribuyan al establecimiento y consolidación de hábitos saludables en el entorno laboral haciendo especial hincapié en aquellos colectivos más vulnerables como son las mujeres embarazadas.

Objetivos

- Revisar del procedimiento de evaluación de los riesgos laborales en la empresa.
- Efectuar una evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género (las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género entre otras)

Medidas acordadas

- ✚ Planificar cursos relativos a la salud laboral que incluirá un módulo específico de igualdad entre mujeres y hombres.
- ✚ Se tendrán en cuenta las diferencias biológicas entre mujeres y hombres en cuanto a ropa de trabajo y equipos de protección proporcionados. Elaborar un procedimiento específico para garantizar la salud de las trabajadoras embarazadas dentro de cada uno de los puestos de trabajo.

Personal responsable: experta externa + comité de igualdad

-Indicadores de seguimiento:

- Número de carteles expuestos

- Redacción del procedimiento
- Número de personas utilizan el procedimiento, desagregado por sexo.
- Número de EPI'S comprados con criterio de género

Temporalización: octubre-diciembre 2020

Área prioritaria: NO

#### AREA 6:

##### ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Las políticas de ordenación del tiempo y conciliación no comportan ningún aspecto discriminatorio entre hombres y mujeres.

Objetivos:

- Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa.
- Sensibilizar y formar en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades a la totalidad de la plantilla

Medidas acordadas

- ✚ Informar a las trabajadoras y los trabajadores de los recursos disponibles POR PARTE DE LA ENTIDAD para poder conciliar vida personal, familiar y trabajo.
- ✚ Campaña de sensibilización para concienciar a la plantilla masculina (prioritariamente) en el disfrute de manera compartida de aquellos derechos laborales tendentes a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y de la IMPORTANCIA DE LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN

Personas responsables: Comité de igualdad + dirección + experta externa

Indicadores de Seguimiento:

- Número de carteles expuestos
- Número de hombres que preguntan sobre las medidas de conciliación a su disposición

Temporalización: Septiembre 2020

Área prioritaria: NO

## 5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.

Por parte de la COMISIÓN DE IGUALDAD se establecerán mecanismos que permitan realizar un seguimiento periódico de los resultados derivados de las medidas adoptadas que este Plan recoge.

El proceso de evaluación propiamente dicho establecerá los sistemas de tratamiento de información y supondrán una pausa para el análisis y la reflexión sobre los datos observados y las actividades realizadas.

El grupo de trabajo se reunirá periódicamente para analizar el alcance de las medidas del Plan y el seguimiento por parte de la plantilla, y emitir un informe valorando el grado de cumplimiento incluyendo las recomendaciones pertinentes.

Se elaborará un informe anual, donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa. Durante las reuniones de

seguimiento del plan se irán detectando las nuevas necesidades, así como el reajuste de las medidas y su puesta en marcha.

La proposición de nuevas medidas para mejorar el cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas puestas en marcha y en consecuencia a las necesidades de la plantilla; se trasladará a la dirección para su negociación o aprobación.

La empresa con el fin de comunicará, informará y sensibilizará a toda la plantilla sobre su compromiso con la igualdad y sobre las actuaciones emprendidas para desarrollarlo, estableciendo canales bidireccionales de comunicación.

La dirección y el comité instrumentarán las medidas de comunicación acordadas en el presente Plan y se divulgarán de manera que lleguen a toda la plantilla, así como a las demás entidades y lugares donde se desarrollen actividades por parte de la empresa como medio DIFUSIÓN de las medidas acordadas y compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

## 6. VIGENCIA DEL PLAN Y CALENDARIO

El Plan de igualdad tendrá una vigencia anual, renovándose cada año, después de analizar las medidas puestas en marcha, el cumplimiento de los objetivos y las nuevas necesidades detectadas.

CRONOGRAMA DE TRABAJO PLAN DE IGUALDAD												
2020												
	PRIMER SEMESTRE						SEGUNDO SEMESTRE					
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
FASE 1												
Comité de igualdad												
Campaña de sensibilización												

FASE 2												
Diagnóstico de plantilla												
Diseño plan de igualdad												
Comunicación plantilla												
FASE 3												
Implantación acciones												
Seguimiento												
Seguimiento Acción												
Evaluación												
FASE 4												
Justificación documental												

## 7. PRESUPUESTO

	Gastos internos	Gastos externos	total
Diagnóstico	950	950	1900
Elaboración del plan	1200	1200	2400
Implantación de medidas	850	850	1700

## 8. GESTIÓN DEL PLAN

Composición del comité de igualdad

Nombre y Apellidos	Cargo
Siro Iñiguez Bravo	Director de proyectos
Saida Boukat Ouarzgui	Limpiadora
M <sup>a</sup> José Cabas Alonso	Directora Técnica
Iván Molina Revilla	Limpiador de conductos

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, análisis, definición de medidas o acciones, aplicación/ejecución, seguimiento y evaluación).
- Diagnóstico: facilitar, junto con la Dirección, los datos necesarios desagregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa.
- Una vez realizado el diagnóstico de la situación y diseñado el Plan de Igualdad, la Comisión será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

**Evaluación previa:** Se corresponde con la fase de diagnóstico. Su objetivo es tener una referencia sobre las diferentes situaciones y permite establecer los ámbitos y objetivos sobre los que se quiere actuar. Además, facilita comparaciones con los resultados posteriores a la implantación del plan con relación al grado en que éste ha modificado las situaciones de discriminación detectadas. Los resultados previos proporcionan un valor de referencia que se pueden comparar con los resultados posteriores. De la comparación de ambos, se obtiene una valiosa información sobre el efecto del plan.

**Evaluación intermedia:** Esta fase se realiza en un tiempo determinado después de implantado el Plan. Se centra en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias. Esta evaluación tiene que dar pistas sobre la necesidad o no de modificar total o parcialmente alguna de las acciones emprendidas.

Para realizar la evaluación intermedia se plantearán las siguientes preguntas:

- 1 ¿En qué grado se están cumpliendo los objetivos definidos para cada acción?
- 2 ¿Se están realizando todas las acciones propuestas? En caso negativo ¿por qué?
- 3 ¿Se está cumpliendo la calendarización propuesta?
- 4 ¿Qué personas están participando en el proceso?

**Evaluación final:** El objetivo de esta fase consiste en valorar las medidas y estrategias, una vez se alcance el tiempo estipulado para la aplicación del Plan de Igualdad en la empresa.