

# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Subvencionado por:



Con la colaboración de:



## ÍNDICE

A.	Introducción .....	1
B.	Fases del Plan de Igualdad .....	2
C.	Principios Generales del Plan de Igualdad .....	3
D.	Agentes Implicados .....	3
E.	Conceptos Básicos .....	4
F.	Información sobre la Organización .....	8
G.	Compromiso de la Presidencia.....	9
H.	Ámbito de Aplicación .....	10
I.	Temporalidad .....	10
J.	Consideraciones.....	11
K.	Actuaciones .....	13
	OBJETIVOS GENERALES.....	13
	ÁREAS DE TRABAJO .....	14
L.	Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad .....	34
	SEGUIMIENTO .....	34
	EVALUACIÓN FINAL .....	35
M.	Responsable del Plan de Igualdad .....	37
N.	Cronograma.....	38
O.	Anexos .....	46

## A. INTRODUCCIÓN

---

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Residencia Araluz (2019-2023) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Las entidades sin ánimo de lucro, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales y empleadoras, pueden reflejar desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo en su estructura y funcionamiento interno, por ello, es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, promover una mayor incorporación de hombres como profesionales dentro de este ámbito tan feminizado, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad a las empresas de cincuenta o más trabajadores y, al resto de empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Desde la Presidencia de la organización, junto con el comité de igualdad se negocia el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

## B. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

---

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de Araluz son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Presidencia. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores, informándoles del proceso iniciado. [Ver Anexo I](#)
- II. **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la entidad, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la Asociación y Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de un/a consultor/a, agente de igualdad, durante todo el proceso. Ver [Anexo II](#) y [Anexo III](#).
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VI. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- VII. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

## C. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

---

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

## D. AGENTES IMPLICADOS

---



## E. CONCEPTOS BÁSICOS

---

Existen un conjunto de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión general de las actuaciones y medidas que se proponen y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

### **ACCIONES POSITIVAS:**

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad define las acciones positivas de la siguiente manera:

*“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.*

### **ACOSO SEXUAL:**

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

### **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

### **BARRERAS DE GÉNERO:**

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

**BRECHAS DE GÉNERO:**

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

**CONCILIACIÓN:**

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

**CORRESPONSABILIDAD:**

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

**COEDUCACIÓN:**

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

**CUOTA DE PARTICIPACIÓN:**

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

**DISCRIMINACIÓN:**

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:**

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

**DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:**

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

### **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:**

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

### **DISCRIMINACIÓN POSITIVA:**

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

### **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:**

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

### **DOBLE JORNADA LABORAL:**

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

### **EMPODERAMIENTO:**

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

### **FEMINISMO:**

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

### **ESTEREOTIPO:**

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

### **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:**

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

**GÉNERO:**

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

**IGUALDAD DE GÉNERO:**

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

**IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:**

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

**MACHISMO:**

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

**INDICADORES DE GÉNERO:**

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

**IGUALDAD DE TRATO:**

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

**MICROMACHISMO:**

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

**MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:**

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las

mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

#### **PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

#### **ROLES DE GÉNERO:**

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

#### **SEGREGACIÓN VERTICAL:**

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

#### **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:**

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

#### **VIOLENCIA DE GÉNERO:**

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

## **F. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN**

---

En la Residencia Araluz el colectivo humano está conformado por los residentes y sus familias, los profesionales y voluntarios. Supone entrar en el terreno de la vida íntima y cotidiana, donde no podemos olvidar que el espacio de actuación es su casa. Ante la dificultad para la permanencia de cada residente en su entorno familiar se mantiene una comunicación con las familias continua y fluida. Se centran en todas aquellas buenas prácticas de cuidado personal evaluadas junto a las familias, en cuestiones como: la higiene y el aseo personal, la alimentación equilibrada, la salud coordinada con el equipo sanitario y el descanso diario de cada residente, etc.

La residencia permanece abierta y en funcionamiento todo el año, desarrollando su actividad, incluyendo los fines de semana y festivos. Se planifica y se llevan a cabo actividades de ocio en el tiempo libre acordes a los momentos del año.

La planificación se centra en la persona y es la metodología de trabajo que permite adecuar al residente y sus necesidades, fomentando así una mejor y progresiva calidad de vida. La residencia necesita mirar hacia fuera, accediendo a los servicios sociales en igualdad de oportunidades, a la vez que aporta su propia singularidad y proporciona confort, tranquilidad, personalización de espacios y adaptación a las necesidades requeridas.

Siempre buscan favorecer un clima de comunicación y confianza mutua, potenciando la participación de las familias y ofreciendo un recurso que dé respuesta a una necesidad residencial continuada u ocasional (servicio de guardería y plazas de respiro familiar).

Se encuentra en la localidad salmantina de Villamayor, a seis kilómetros de Salamanca, compuesta por tres viviendas unifamiliares interconectadas entre sí.

Misión:

Ofrecer una alternativa de convivencia permanente que posibilite la atención de las personas usuarias que asisten a los centros educativos y de personas adultas.

Visión:

- Ser una entidad de referencia en Castilla y León.
- Consolidando apoyos sociales, técnicos y humanos.
- Desde la participación e implicación de las personas.
- Orientada a la defensa y reivindicación de los derechos de las personas afectadas y las necesidades cambiantes de nuestros grupos de interés.

Valores:

- Orden de un hogar seguro.
- Cuidado de la salud: calidad de vida.
- Confianza: calidad y calidez profesional.
- Participación con el entorno.
- Acogida a las familias.
- Autonomía: habilidades para la vida en el hogar.
- Apuesta por el bienestar.

## **G. COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA**

---

En Araluz somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos una agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde 2019 y hasta el año 2023 está planificado que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, Diagnóstico previo, diseño e implantación de nuestro I Plan de Igualdad, para ello, desde la Dirección, junto con el Comité de Igualdad, compartiremos la ilusión e intereses en favor a esta materia, comprometiéndonos a animar al resto de plantilla a que formen parte activa en todo el proceso de elaboración. Los medios y mecanismos para

participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance o resultados conseguidos en el transcurso del tiempo.

El grado de integración corporativa del valor de la igualdad, marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

## H. ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

### Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos **centros de trabajo** que Araluz pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

### Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a **la totalidad de la plantilla**, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

### Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

## I. TEMPORALIDAD

---

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Araluz para **cuatro años** (2019 - 2023), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con 6 áreas de intervención, 27 objetivos y 62 medidas.

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso. Se establecerá un seguimiento semestral-anual y una evaluación final a los 4 años de implantación.

## J. CONSIDERACIONES

---

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al trabajo**. Los procesos de selección son sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad juega en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas, al quedar embarazadas (porque esto además da por hecho) van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Por otra parte, culturalmente nos enseñan que hay carreras o estudios más propicios para las mujeres y otros para los hombres. De esta forma, las organizaciones laborales a menudo encuentran barreras para poder equilibrar el número de mujeres y hombres en su plantilla, incorporándolos en ciertos puestos de trabajo debido a la falta de formación y/o experiencia de uno u otro sexo en ciertas ramas de educación.

Para tratar de equilibrar la plantilla, es necesario, por un lado, modificar y rediseñar ciertos aspectos de los procesos de selección pues, Controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir “malas prácticas” realizadas en su caso, y superar las barreras que puedan encontrar en este caso hombres, pero también mujeres, para acceder a determinados departamentos y garantizar de este modo, un acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Y, por otro lado, también es preciso focalizar y revisar las ofertas de trabajo que publica la entidad, pues el seguimiento análisis de éstas es fundamental para poder garantizar la igualdad real y efectiva, revisando concienzuda y exhaustivamente, que dichas ofertas no resultan discriminatorias.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, a ellas se las valora menos. Todavía se considera que no son tan “competitivas” o que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación mujeres en puestos de toma de decisión y liderazgo.

A esto se añaden los problemas de la conciliación que todavía es entendida como “cosa de mujeres”. Como comentábamos, las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso al empleo, pero también para mantenerlo o ascender. Generalmente, para poder formar parte de un Consejo de Dirección o tener un puesto de mayor responsabilidad, hay un techo de cristal porque, entre otras, suele considerarse como indispensable tener total “disponibilidad” o poder dedicar más horas al trabajo remunerado.

Generalmente ellas también encuentran **más barreras para poder inscribirse en los cursos de formación ofrecidos en su centro de trabajo**. El hecho de dedicar más horas al “trabajo no remunerado” impide poder realizar otras actividades, no solo de ocio, sino también la formación, que le permite, en definitiva, avanzar en su carrera profesional y/o ayudarle al mejor desempeño de su puesto de trabajo.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a responsables de recursos humanos, para

que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección, evitando caer en los sesgos de género; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir en erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

Por otra parte, en las condiciones de trabajo, a pesar de los evidentes avances y progresos en materia de igualdad de género, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, tal y como revelan los hechos, cuentan con mayor índice de **inestabilidad en el empleo**, la **mayor tasa de temporalidad** y lo que se denomina “brecha salarial”.

Hay que asegurar que las mujeres, **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, mayor número de contratos a tiempo parcial que los hombres, menos posibilidades de promoción y por tanto de acceder a puestos mejor remunerados, imposibilidad de horas extras, ocupaciones de menor categoría profesional a la que realiza en realidad, etc.).

También culturalmente se sigue viendo el salario de las mujeres como “complemento” o añadido y se mantiene el estereotipo de que éstas son menos exigentes o más conformistas a la hora de negociar sus condiciones. Lo que perpetúa, en algunas ocasiones, la asignación de salarios inferiores.

Además, no podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares genera mayor riesgo de pobreza y exclusión. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres. Esta situación las hace vulnerables ante una situación de separación o divorcio o ante un caso de violencia de género.

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género.

Se mantienen los roles y estereotipos que hacen que las mujeres se sientan responsables del cuidado del hogar, sus hijos, de otros... Se enfrentan por tanto a una triple jornada (remunerada, de labores del hogar y/o cuidado de personas) y según las estadísticas nacionales trabajan once horas más semanalmente que los hombres.

Es preciso implantar medidas que fomenten la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en la entidad que permite compaginar vida-trabajo.

Por otra parte, las medidas de conciliación deben aplicarse para ambos sexos, que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor conciencia y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer **cauces de actuación** por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” Y “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Por otra parte, en su artículo 48 que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Además, el acoso, en cualquiera de sus tipologías, constituye un riesgo psicosocial que es preciso prevenir, aplicando así la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y sobre todo teniendo en cuenta que es un riesgo al que se enfrentan en mayor medida las mujeres.

No podemos olvidar que, además, las mujeres, en una mayoría de ocasiones se exponen a la doble carga de trabajo remunerado y doméstico, por lo que su estado de salud, tanto física como mental, es peor que la de los hombres en la misma situación. De la misma manera, también destaca el hecho de que los hombres presentan una mayor incidencia de bajas laborales y lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo con lo que eso conlleva. Por ello, se hace fundamental introducir la perspectiva de género de manera transversal y con carácter preventivo, mejorando la detección y la identificación de los distintos factores de riesgos laborales y enfermedades a los que se pueden ver expuestos tanto hombres como mujeres.

## **K. ACTUACIONES**

---

### **OBJETIVOS GENERALES**

- Elaborar el I Plan de la Entidad para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la entidad.
- Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Garantizar la salud, las condiciones laborales y el desarrollo profesional de las trabajadoras gestantes o que han sido madres.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

## ÁREAS DE TRABAJO

### Selección personal

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	
<b>1</b>	<b>Realizar procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. Igualdad de trato en la contratación.</b>
<b>2</b>	<b>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.</b>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Formación al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento, pre-selección y de selección, así como a las personas que tomen la última decisión sobre la incorporación) en materia de igualdad de oportunidades garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> <li>• Responsables de área</li> </ul>	Julio 2020 - Julio 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impartida formación (si/no)</li> <li>• Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</li> <li>• Nº personas formadas según cargo y responsabilidad</li> </ul>
Solicitar currículos ciegos en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas y evitar en las entrevistas de trabajo preguntas relacionadas con la vida personal (estado civil, cargas familiares, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medida establecida (si/no)</li> <li>• Nº de C.V. recibidos</li> <li>• Nº de C.V. ciegos recibidos</li> </ul>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
<p>Diseñar y facilitar entre el personal de pre-selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> <li>• Responsables de área</li> </ul>	<p>Mayo 2019 - Marzo 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión de la guía (si/no)</li> <li>• Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)</li> <li>• Revisión ofertas (si/no)</li> <li>• Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección</li> </ul>
<p>Publicitar y garantizar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RRHH</li> </ul>	<p>Mayo 2019 - Febrero 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión compromiso (si/no)</li> <li>• Nº de ofertas de empleo anunciadas</li> <li>• Nº de ofertas de empleo publicitas con el compromiso</li> <li>• Revisión de las ofertas de empleo (si/no)</li> </ul>

## Condiciones de trabajo

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	
<b>1</b>	<b>Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.</b>
<b>2</b>	<b>Combatir la brecha salarial</b>
<b>3</b>	<b>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.</b>
<b>4</b>	<b>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación</b>
<b>5</b>	<b>Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento</b>
<b>6</b>	<b>En la medida de lo posible implantar los beneficios sociales demandados por la plantilla</b>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Definir una política salarial aplicando criterios claros y objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Marzo 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complementos salariales definidos (si/no)</li> <li>• Disminución de brecha salarial (si/no)</li> <li>• Nº de cambios realizados</li> <li>• Política retributiva definida (si/no)</li> </ul>
Realización de revisiones salariales anuales por sexo, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Correcciones aplicadas (si/no)</li> <li>• Desigualdades detectadas (si/no)</li> <li>• Revisión realizada (si/no)</li> </ul>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
<p>Realización de un autodiagnóstico de brecha salarial de género que permita identificar qué factores inciden en la brecha salarial dentro de la organización haciendo uso de la “Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género” disponible en <a href="http://www.igualdadenaempresa.es">www.igualdadenaempresa.es</a>. Elaborar un informe final</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	<p>Mayo 2019 - Marzo 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de brecha salarial (si/no)</li> <li>• Herramienta del Ministerio utilizada (si/no)</li> <li>• Informe de resultados realizado (si/no)</li> <li>• Salarios revisados (si/no)</li> </ul>
<p>Realizar un listado en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RRHH</li> </ul>	<p>Mayo 2019 - Marzo 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justificación de los motivos en caso de superar un 25% realizada (si/no)</li> <li>• Nº de justificaciones realizadas al año</li> <li>• Registro realizado y actualizado regularmente (si/no)</li> </ul>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
<p>Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, y que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional (sin denominarlos en femenino o masculino).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• RRHH</li> </ul>	<p>Mayo 2020 - Marzo 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundido a la plantilla (si/no)</li> <li>• Nº de mujeres/hombres promocionados</li> <li>• Regulado el sistema de clasificación profesional (si/no)</li> <li>• Satisfacción plantilla percibida (baja -media-alta)</li> <li>• Sistema de clasificación profesional objetivado, que elimina criterios discriminatorios y usa una terminología inclusiva (si/no)</li> </ul>
<p>Realizar un estudio de las mujeres con jornada parcial y las posibilidades de su cambio a jornada completa (según características del puesto e interés de las trabajadoras en el cambio)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	<p>Mayo 2020 - Marzo 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio realizado (si/no)</li> <li>• Nº de mujeres a las que se le ha cambiado su jornada de temporal a completa</li> <li>• Nº de mujeres con posibilidad de cambiar su jornada temporal a completa</li> <li>• Nº de mujeres que han mostrado interés en cambiar su tipo de jornada</li> </ul>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Contratación de personal de apoyo en periodos de gran carga de trabajo o en sustitución de trabajadores/as de baja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Octubre 2020 - Marzo 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fechas con carga de trabajo definidas (si/no)</li> <li>• Nº de contrataciones a razón de estos periodos</li> </ul>
Realizar actividades organizadas por la empresa para mejorar las relaciones del personal fuera del entorno laboral (comidas/cenas empresa, eventos deportivos, eventos culturales, coaching, dinámicas de grupo,...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de Igualdad</li> <li>• Responsables de área</li> <li>• Administración</li> </ul>	Mayo 2021 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de actividades realizadas</li> <li>• Nº de personas, por sexo, que han participado en las actividades</li> </ul>
Realizar cursos de gestión de equipos de trabajo y/o organización del tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable formación</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2021 - Marzo 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso realizado (si/no)</li> <li>• Nº de asistentes por sexo</li> </ul>
Obsequiar a cada persona, en periodo navideño, con una cesta de navidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2020 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cesta obsequiada a cada empleado/a (si/no)</li> </ul>
Contratar un seguro médico para la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2022 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguro contratado (si/no)</li> </ul>
Diseñar un Plan de transporte al centro de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2021 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de transporte diseñado (si/no)</li> <li>• Plan de transporte ejecutado (si/no)</li> </ul>

## Promoción Profesional

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	
<b>1</b>	<b>Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.</b>
<b>2</b>	<b>Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción (plazas vacantes) alcance a todo el personal, mujeres y hombres.</b>
<b>3</b>	<b>Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad.</b>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Formar/ Sensibilizar sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la empresa, proponen e intervienen en estos procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> <li>• Responsables de área</li> </ul>	Mayo 2020 - Marzo 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charlas/jornadas/ formación realizada (si/no)</li> <li>• Mejoras detectadas</li> <li>• Nº de participantes por género</li> </ul>
Realizar una comunicación abierta y pública (dentro de la empresa) sobre la disponibilidad de puestos, indicando capacidades o competencias objetivas para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidaturas, así como de resolución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterios establecidos</li> <li>• Nº de mujeres y hombres que solicitan puesto</li> <li>• vacantes publicadas y comunicadas (si/no)</li> </ul>
Establecer el principio general en los procesos de selección para la promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo. Evitar la segregación vertical.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de la segregación vertical (si/no)</li> <li>• Nº de promociones realizadas por sexo</li> </ul>

## Formación

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	
<b>1</b>	<b>Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos</b>
<b>2</b>	<b>Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas</b>
<b>3</b>	<b>Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezcan la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas</b>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Compensar con horas/días libres, los cursos que se realizan fuera de jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de cursos realizados fuera de la jornada laboral</li> <li>• Nº de horas/días libres compensados</li> <li>• Nº de personas, por sexo, beneficiadas</li> </ul>
Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2020 - Marzo 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación realizada (si/no)</li> <li>• nº personas formadas en igualdad por sexo</li> <li>• Satisfacción percibida. Cuestionario</li> </ul>
Realizar una formación básica en materia de igualdad y género dirigida al Comité de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Comité de igualdad</li> </ul>	Marzo 2019 - Agosto 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación realizada (si/no)</li> <li>• Nº de asistentes por sexo</li> </ul>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género a responsables de RRHH, dirección y mandos intermedios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Responsable formación</li> </ul>	Mayo 2019 - Diciembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación realizada (si/no)</li> <li>• nº de asistentes (mujeres%-hombres%)</li> </ul>
Valorar la necesidad de al momento de incorporarse el nuevo personal a la entidad, de imponer una acción formativa de sensibilización en igualdad. En caso de estimarse su conveniencia, estudiar el método y las herramientas más efectivas de impartirse, teniendo en cuenta, la plataforma que pone a disposición el MSSSI para sensibilizarse en la materia <a href="http://www.escuelavirtualigualdad.es/">http://www.escuelavirtualigualdad.es/</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concreción de metodología (si/no)</li> <li>• Formación realizada (si/no)</li> <li>• Necesidad valorada (si/no)</li> <li>• nº personas formadas por sexo</li> </ul>
Organizar los cursos de formación de manera que se garantice que las personas que se acogan a una jornada distinta de la completa (parcial o fija discontinua) puedan asistir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RRHH</li> <li>• Administración</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de personas, por sexo, en estas circunstancias que no han perdido oportunidad de formarse</li> <li>• Nº de personas, por sexo, que tienen jornada parcial o contrato fijo discontinuo</li> </ul>
Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de cursos realizados dentro de la jornada laboral</li> <li>• Nº de cursos realizados fuera de la jornada laboral</li> <li>• Nº de personas, por sexo, beneficiadas</li> </ul>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Garantizar una formación no sexista revisando los contenidos a impartir (manuales, contenidos, etc.) tanto en formación in-Company como online o a distancia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> <li>• Responsables formación</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de perspectiva de género (si/no)</li> <li>• Nº materiales revisados/editados</li> </ul>
Incorporar la perspectiva de género al Plan de Formación, incluyendo sobretodo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo. Incorporar el reparto de un cuestionario entre la plantilla para conocer las impresiones, opiniones, tipo de formación que les interesa realizar, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Diciembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectiva de género incorporada al plan de formación (si/no)</li> </ul>
Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar a las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que las permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas y viceversa. Combatir segregación horizontal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> <li>• Responsables formación</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparativa con situación anterior</li> <li>• Cursos publicados con imágenes y lenguaje que inviten a la participación de mujeres/hombres (si/no)</li> <li>• Nº mujeres y hombres inscritos/as</li> </ul>
Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres para animarlas a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando "masculinizadas" y/o a los hombres para animarlos a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando "feminizadas".	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de comunicación</li> <li>• RRHH</li> <li>• Comité de Igualdad</li> <li>• Responsables de área</li> </ul>	Mayo 2021 - Marzo 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campaña realizada (si/no)</li> <li>• Nº de mujeres que han realizado alguna actividad considerada masculinizada</li> <li>• Resultados obtenidos</li> </ul>

## Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	
<b>1</b>	<b>Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla</b>
<b>2</b>	<b>Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</b>
<b>3</b>	<b>Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación</b>
<b>4</b>	<b>Mejorar la conciliación a través de las sugerencias seleccionadas por la plantilla</b>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un Documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Marzo 2019 - Agosto 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento difundido entre toda la plantilla (si/no)</li> <li>• Documento realizado (si/no)</li> <li>• Nº de consideraciones al respecto</li> </ul>
Editar una Guía informativa de recursos para la Conciliación que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona, ayudas económicas, etc. Esta guía se difundirá a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Octubre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía y difusión realizadas (si/no)</li> </ul>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas recuperando las horas posteriormente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RRHH</li> <li>• Administración</li> </ul>	Mayo 2019 - Diciembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de permisos concedidos, desagregados por sexo</li> <li>• N° de permisos solicitados, desagregados por sexo</li> </ul>
Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización para fomentar que los hombres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la empresa. Aumentar la corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RRHH</li> <li>• Responsables de área</li> <li>• Administración</li> </ul>	Mayo 2019 - Marzo 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la corresponsabilidad (si/no)</li> <li>• Campañas o guías de sensibilización realizadas (si/no)</li> <li>• Información difundida (si/no)</li> </ul>
Disponer de un Registro de control sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis del n° de personas que solicitan los diferentes permisos, desagregado por sexo</li> <li>• N° de actuaciones realizadas a raíz del análisis</li> <li>• Registro realizado y actualizado regularmente (si/no)</li> </ul>
Posibilidad de poder acumular turnos de trabajo para disfrutar de días libres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Octubre 2020 - Marzo 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• n° de días acumulados por persona/sexo</li> <li>• n° de personas, por sexo, que se acogen a esta medida al año</li> </ul>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Bolsa de horas para conciliación. Se crea una bolsa de horas anuales, que el trabajador o trabajadora, podrá utilizar para la asistencia a reuniones, eventos escolares y/o para acompañar a consulta médica de familiares de primer grado de consanguinidad o familiares dependientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2021 - Marzo 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medida implantada (si/no)</li> <li>• nº de horas acumuladas por persona/sexo</li> <li>• nº de horas acumuladas utilizadas</li> </ul>
Horario rotativo para evitar cargas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2021 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medida adoptada (si/no)</li> </ul>
Implantar jornada intensiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2022 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada intensiva implantada (si/no)</li> </ul>

## Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	
<b>1</b>	<b>Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés</b>
<b>2</b>	<b>Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad</b>
<b>3</b>	<b>Garantizar una comunicación interna fluida para toda la plantilla</b>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la empresa en materia de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de comunicación</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2021 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de sugerencias/opiniones recibidas</li> <li>• Plan de comunicación realizado (si/no)</li> <li>• Plantilla informada (si/no)</li> </ul>
Entrega de un "Kit de bienvenida" al nuevo personal antes de la incorporación a la organización. Cuando llegue la persona de nueva incorporación disponga encima de su escritorio una caja con el material de oficina (lápiz, bolígrafo, libreta, agenda, etc.), manual de bienvenida y el resto de documentación en materia de igualdad realizada por la entidad (catálogo de medidas de conciliación, prevención y actuación contra el acoso, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de Kits de bienvenida facilitados</li> <li>• Nº de personas de nueva incorporación</li> </ul>
Incluir en el manual de bienvenida una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de comunicación</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Diciembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no)</li> </ul>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de comunicación</li> </ul>	Mayo 2019 - Diciembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de vías por las que se ha difundido</li> <li>Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)</li> </ul>
Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de comunicación</li> </ul>	Marzo 2019 - Agosto 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reseña implantada en la web (si/no)</li> </ul>
Incorporar al blog corporativo y redes sociales, de forma periódica, entradas relacionadas con hallazgos en materia de igualdad sensibilizadores e informativos, propósitos corporativos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de comunicación</li> <li>Comité de Igualdad</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de entradas realizadas en el blog o en redes sociales sobre igualdad al año</li> <li>Nº de sugerencias/opiniones recibidas</li> </ul>
Informar a los grupos de interés de la entidad acerca del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de comunicación</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupos de interés informados (si/no)</li> <li>Nº de entidades que a raíz de esta difusión han compartido los principios en igualdad</li> </ul>
Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 22 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de comunicación</li> <li>Comité de Igualdad</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de repercusión (alto/medio/bajo)</li> <li>Nº de campañas realizadas al año</li> </ul>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
<p>Implantar un buzón de sugerencias en la entidad, para hacer posible la detección directa de necesidades de la plantilla. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de comunicación</li> <li>• RRHH</li> <li>• Comité de Igualdad</li> <li>• Responsables de área</li> </ul>	<p>Marzo 2019 - Agosto 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buzón de sugerencias implantado (si/no)</li> <li>• Metodología definida (si/no)</li> <li>• Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas</li> <li>• Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año</li> </ul>

## Salud laboral, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	
<b>1</b>	<b>Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo</b>
<b>2</b>	<b>Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres</b>
<b>3</b>	<b>Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa</b>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso y sus riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de comunicación</li> <li>• RRHH</li> <li>• Comité de Igualdad</li> <li>• Responsables de área</li> </ul>	Marzo 2019 - Agosto 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)</li> <li>• Nivel de repercusión (alto/medio/bajo)</li> </ul>
En la vigilancia de la salud se considerarán 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, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación en la vigilancia de la salud de las diferencias biológicas y de los riesgos psicosociales (si/no)</li> </ul>
Difundir entre las trabajadoras el "Protocolo para prevención de Violencia de Género en lugares de trabajo" elaborado por la Asociación Española de Auditores Socio-laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de comunicación</li> <li>• RRHH</li> <li>• Comité de Igualdad</li> <li>• Responsables de área</li> </ul>	Mayo 2019 - Marzo 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtención del protocolo (si/no)</li> <li>• Protocolo difundido (si/no)</li> </ul>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Elaborar un protocolo sobre cómo actuar en situaciones cuando en la entidad exista alguna víctima de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2021 - Marzo 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo difundido (si/no)</li> <li>• Protocolo realizado (si/no)</li> </ul>
En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• RRHH</li> <li>• Dirección</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas implantada y difundida (si/no)</li> <li>• N° de ausencias o faltas causadas por la violencia de género</li> </ul>
Facilitar las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género (teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Marzo 2021 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de veces solicitado</li> <li>• Teletrabajo posibilitado (si/no)</li> </ul>
Formación a las personas responsables de recursos humanos de la empresa, RLT, comité de igualdad y responsables del protocolo de acoso, en materia de violencia contra las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de igualdad</li> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• RRHH</li> <li>• Responsables de área</li> </ul>	Mayo 2021 - Marzo 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación impartida (si/no)</li> <li>• Grado de sensibilización y conocimiento adquirido (bajo - medio - alto)</li> <li>• N° de asistentes por sexo</li> </ul>
Introducir módulos transversales sobre violencia contra las mujeres y sus tipologías en los contenidos de las acciones formativas desarrolladas para la Prevención de Riesgos Laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de formación</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de sensibilización y conocimiento adquirido (bajo - medio - alto)</li> <li>• Módulos de violencia de género incluidos en las acciones formativas de prevención (si/no)</li> </ul>

## Responsabilidad social empresarial

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>	
<b>1</b>	<b>Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social</b>
<b>2</b>	<b>Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables</b>
<b>3</b>	<b>Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los grupos de interés</b>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Realizar convenios de colaboración para contratación de colectivos en riesgo de exclusión o especial vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2021 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de convenios de colaboración firmados</li> <li>• Nº de personas contratadas a razón de estos convenios</li> </ul>
Realizar un Plan de Diversidad, ampliando el Plan de Igualdad a la erradicación y prevención de discriminaciones ya no solo por razón de sexo sino también por raza, religión, discapacidad, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2022 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de diversidad ejecutado y difundido (si/no)</li> <li>• Plan de diversidad realizado (si/no)</li> </ul>
Crear un código de conducta y difundirlo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2021 - Marzo 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de conducta creado (si/no)</li> <li>• Código de conducta difundido (si/no)</li> </ul>
Participación como empresa que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	Mayo 2019 - Febrero 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de sensibilización percibido (bajo - medio - alto)</li> <li>• Participación en conferencias/jornadas/charlas (si/no)</li> </ul>

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
<p>Priorizar la elección de empresas proveedoras de servicios o productos que dispongan de un Plan de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	<p>Mayo 2019 - Febrero 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de empresas proveedoras priorizadas por tener un plan de igualdad</li> <li>• N° de empresas proveedoras que se han contratado sin tener Plan de Igualdad</li> </ul>
<p>Visibilizar el compromiso a favor de la igualdad de oportunidades, mediante la solicitud de premios, distintivos y reconocimientos en materia de igualdad y RSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de igualdad</li> <li>• Dirección</li> <li>• RRHH</li> </ul>	<p>Mayo 2019 - Febrero 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de premios/distintivos concedidos</li> <li>• N° de premios/distintivos visualizados</li> <li>• Solicitud de premios/distintivos realizado (si/no)</li> </ul>

## L. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

---

### SEGUIMIENTO

#### 1. DEFINICIÓN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

#### 2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará de año en año, durante la vigencia fijada para cada Plan de Igualdad. Por ello, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, se deberán realizar cuatro informes de seguimiento.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

#### 3. OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad, son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** final del Plan de Igualdad.

#### 4. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO:

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

- 1º **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias,

etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

**2º Informe de seguimiento.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

**3º Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

## **EVALUACIÓN FINAL**

### **1. DEFINICIÓN**

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase final que da cierre al Plan de Igualdad, (en este caso, daría cierre al I Plan de Igualdad). Permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

### **2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS**

La evaluación final debe quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará, tal y como ya se adelantó, con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Por ello, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, de diciembre de 2018 a diciembre de 2022, se deberán realizar en diciembre de 2022.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

### **3. OBJETIVOS**

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la asociación de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

#### **4. METODOLOGÍA**

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

**1º Recogida y análisis de información.** Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia, tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

**2º Informe de Evaluación.** Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

**3º Plan de mejora.** Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad

**4º Difusión y comunicación.** Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la asociación será difundido al resto de personal.

## M. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

---

Nombre:	Juan José García Fernández
Cargo:	Director de Centros

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Presidencia de la organización como por parte de las personas trabajadoras, han acordado designar la persona indicada como responsable del Plan de Igualdad.

A su vez, se realiza la aprobación del Plan de Igualdad. [Ver Anexo III.](#)

## N. CRONOGRAMA

	2019			2020			2021			2022			2023											
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
<b>Selección personal</b>																								
Formación al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento, pre-selección y de selección, así como a las personas que tomen la última decisión sobre la incorporación) en materia de igualdad de oportunidades garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.																								
Solicitar currículos ciegos en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas y evitar en las entrevistas de trabajo preguntas relacionadas con la vida personal (estado civil, cargas familiares, etc.)																								
Diseñar y facilitar entre el personal de pre-selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos																								
Publicitar y garantizar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.																								
<b>Condiciones de trabajo</b>																								
Definir una política salarial aplicando criterios claros y objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)																								
Realización de revisiones salariales anuales por sexo, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse disequilibrios																								

	2019			2020			2021			2022			2023													
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F		
Realización de un autodiagnóstico de brecha salarial de género que permita identificar qué factores inciden en la brecha salarial dentro de la organización haciendo uso de la "Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género" disponible en <a href="http://www.igualdadenaempresa.es">www.igualdadenaempresa.es</a> . Elaborar un informe final																										
Realizar un listado en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación)																										
Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, y que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional (sin denominarlos en femenino o masculino).																										
Realizar un estudio de las mujeres con jornada parcial y las posibilidades de su cambio a jornada completa (según características del puesto e interés de las trabajadoras en el cambio)																										
Contratación de personal de apoyo en periodos de gran carga de trabajo o en sustitución de trabajadores/as de baja																										
Realizar actividades organizadas por la empresa para mejorar las relaciones del personal fuera del entorno laboral (comidas/cenas empresa, eventos deportivos, eventos culturales, coaching, dinámicas de grupo,...)																										

	2019			2020			2021			2022			2023											
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
Realizar cursos de gestión de equipos de trabajo y/o organización del tiempo de trabajo																								
Obsequiar a cada persona, en periodo navideño, con una cesta de navidad																								
Contratar un seguro médico para la plantilla																								
Diseñar un Plan de transporte al centro de trabajo																								
<b>Promoción Profesional</b>																								
Formar/ Sensibilizar sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la empresa, proponen e intervienen en estos procesos																								
Realizar una comunicación abierta y pública (dentro de la empresa) sobre la disponibilidad de puestos, indicando capacidades o competencias objetivas para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidaturas, así como de resolución.																								
Establecer el principio general en los procesos de selección para la promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo. Evitar la segregación vertical.																								
<b>Formación</b>																								
Compensar con horas/días libres, los cursos que se realizan fuera de jornada laboral.																								
Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla																								
Realizar una formación básica en materia de igualdad y género dirigida al Comité de Igualdad.																								
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género a responsables de RRHH, dirección y mandos intermedios																								

	2019			2020			2021			2022			2023											
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
Valorar la necesidad de al momento de incorporarse el nuevo personal a la entidad, de imponer una acción formativa de sensibilización en igualdad. En caso de estimarse su conveniencia, estudiar el método y las herramientas más efectivas de impartirse, teniendo en cuenta, la plataforma que pone a disposición el MSSSI para sensibilizarse en la materia <a href="http://www.esuelavirtualigualdad.es/">http://www.esuelavirtualigualdad.es/</a>																								
Organizar los cursos de formación de manera que se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa (parcial o fija discontinua) puedan asistir																								
Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.																								
Garantizar una formación no sexista revisando los contenidos a impartir (manuales, contenidos, etc.) tanto en formación in-Company como online o a distancia.																								
Incorporar la perspectiva de género al Plan de Formación, incluyendo sobretudo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo. Incorporar el reparto de un cuestionario entre la plantilla para conocer las impresiones, opiniones, tipo de formación que les interesa realizar, etc.																								
Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar a las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que las permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas y viceversa. Combatir segregación horizontal																								

	2019			2020			2021			2022			2023											
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres para animarlas a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando "masculinizadas" y/o a los hombres para animarlos a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando "feminizadas".																								
<b>Conciliación de la vida laboral, personal y familiar</b>																								
Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un Documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.																								
Editar una Guía informativa de recursos para la Conciliación que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona, ayudas económicas, etc. Esta guía se difundirá a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH.																								
Permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas recuperando las horas posteriormente																								
Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización para fomentar que los hombres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la empresa. Aumentar la corresponsabilidad.																								
Disponer de un Registro de control sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.																								
Posibilidad de poder acumular turnos de trabajo para disfrutar de días libres																								



	2019			2020			2021			2022			2023											
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
Informar a los grupos de interés de la entidad acerca del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.																								
Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 22 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.																								
Implantar un buzón de sugerencias en la entidad, para hacer posible la detección directa de necesidades de la plantilla. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.																								
<b>Salud laboral, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo</b>																								
Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso y sus riesgos																								
En la vigilancia de la salud se considerarán 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, etc.).																								
Difundir entre las trabajadoras el "Protocolo para prevención de Violencia de Género en lugares de trabajo" elaborado por la Asociación Española de Auditores Socio-laborales.																								
Elaborar un protocolo sobre cómo actuar en situaciones cuando en la entidad exista alguna víctima de violencia de género.																								
En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.																								
Facilitar las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género (teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.)																								
Formación a las personas responsables de recursos humanos de la empresa, RLT, comité de igualdad y responsables del protocolo de acoso, en materia de violencia contra las mujeres																								

	2019			2020			2021			2022			2023												
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	
Introducir módulos transversales sobre violencia contra las mujeres y sus tipologías en los contenidos de las acciones formativas desarrolladas para la Prevención de Riesgos Laborales.																									
<b>Responsabilidad social empresarial</b>																									
Realizar convenios de colaboración para contratación de colectivos en riesgo de exclusión o especial vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, etc.)																									
Realizar un Plan de Diversidad, ampliando el Plan de Igualdad a la erradicación y prevención de discriminaciones ya no solo por razón de sexo sino también por raza, religión, discapacidad, etc.																									
Crear un código de conducta y difundirlo																									
Participación como empresa que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad																									
Priorizar la elección de empresas proveedoras de servicios o productos que dispongan de un Plan de Igualdad																									
Visibilizar el compromiso a favor de la igualdad de oportunidades, mediante la solicitud de premios, distintivos y reconocimientos en materia de igualdad y RSE																									

## **O. ANEXOS**

---

Anexo I. Compromiso de la Dirección

Anexo II. Acta de Constitución del Comité de Igualdad y Reglamento Interno

Anexo III. Actas de Reunión del Comité de Igualdad

## **ANEXO I. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**



## **COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

En **RESIDENCIA ARALUZ**, somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos un agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde finales de 2018 y hasta 2022 está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, Diagnóstico previo, diseño e implantación de nuestro I Plan de Igualdad, para ello, desde la Dirección, junto con el Comité de Igualdad (una vez haya sido constituido), compartiremos la ilusión e intereses en favor a esta materia, comprometiéndonos a animar al resto de plantilla a que formen parte activa en todo el proceso de elaboración. Los medios y mecanismos para participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance o resultados conseguidos en el transcurso del tiempo.

El grado de integración corporativa del valor de la igualdad, marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

En Villamayor, a 8 de enero de 2019

Fdo.   
Juan José Beltrán Fernández

**ANEXO II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ  
DE IGUALDAD Y REGLAMENTO INTERNO**



## **ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD**

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva para las Mujeres y Hombres se obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con las y los trabajadores.

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la entidad **Residencia Araluz** (Araluz, en adelante), la representación de la empresa y la plantilla, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que de forma indirecta se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

**Araluz** considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la empresa, entendiendo el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos y situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la empresas y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

### **1. Constitución del Comité Permanente de Igualdad**

Las partes acuerdan constituirse en Comité Permanente de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O.3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como órgano mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración, aplicación y/o seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

### **2. Composición:**

El Comité Permanente de Igualdad estará compuesto de forma paritaria por dos (2) personas representantes de la empresa y dos (2) personas representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras, o en su defecto, las personas que hayan sido seleccionadas para representar a la plantilla mediante el sistema de elecciones establecido, pudiendo asistir un asesor o asesora por cada componente del Comité Permanente de Igualdad.

En el caso concreto de **Araluz**, el comité de igualdad, quedará constituido, por un lado, por dos (2) personas que representaran legalmente a la empresa, y por otro lado, dos (2) personas que ostentan el cargo de representación de la plantilla, estando entre sus componentes, la representación legal de la plantilla.

Todas las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la Ley orgánica 15/1999 y/o próximas actualizaciones reglamentarias relacionadas con esta materia.

El comité de pleno consentimiento queda constituido oficialmente por las siguientes personas:

En representación de la entidad:

Nombre	DNI	Cargo
PATROCINIO RODRÍGUEZ PEDRAZA	07836766-E	GERENTE
JUAN JOSÉ GARCÍA FERNÁNDEZ	16292848-Q	DIRECCIÓN DE CENTROS

En representación de la plantilla:

Nombre	DNI	Cargo
ALICIO MATILLA RAMOS	07966250-Q	CUIDADOR (RLT)
CONCEPCIÓN ARÍAS GARCÍA	70861622-L	CUIDADORA

### 3. Reuniones: El Comité Permanente de Igualdad se reunirá

- De manera ordinaria con carácter quincenal hasta la aprobación del Plan de Igualdad; y tras el cierre, al menos una vez cada 3-6 meses, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.
- De manera extraordinario, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.
- De manera conjunta y extraordinaria, a petición de cualquiera de los Comités de Igualdad constituidos en alguna de las entidades del Grupo ASPACE, que cuente con éste órgano y que estén inmersa en proyectos relacionados con la igualdad.

De las reuniones celebradas con o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de las partes.

Los acuerdos del Comité Permanente de Igualdad para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Los acuerdos conjuntos de los Comités Permanentes de Igualdad para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, de al menos dos Comités.

#### **4. Funciones:**

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)
- Análisis de los datos corporativos (2 años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
  - Igualdad de trato y de oportunidades en:
    - i. Acceso al empleo
    - ii. Condiciones de trabajo
    - iii. Promoción profesional y formación
    - iv. Ordenación del tiempo de trabajo
    - v. Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
    - vi. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará al Comité la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por el Comité.

Una vez realizado el diagnóstico, empresa y representantes del personal acordarán las medidas que se deban desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a cabo, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, el Comité Permanente efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Toda medida y/o acción llevada a cabo negociadamente o resultado de su implantación será comunicada a través de este órgano al resto de personal. Además, el comité se compromete a comunicar y animar al resto de personal a informarse y a colaborar en todo el procedimiento establecido con la finalidad de que la igualdad se perciba como un valor transversal perseguido.

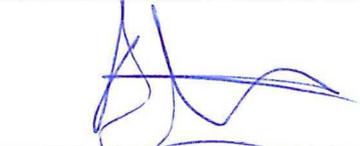
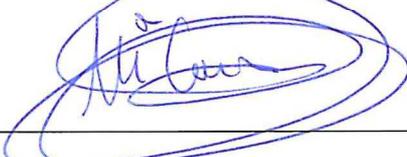
Sin perjuicio de todo lo anterior, todas las funciones mencionadas, podrán tratarse de manera conjunta por los Comités de Igualdad de las diversas entidades del Grupo que posean este órgano, así como trabajar porque las estrategias y actuaciones sean sinérgicas entre las entidades que también mantienen un compromiso con la igualdad; y en todo caso, exceptuando de esta afirmación las situaciones específicas que se generasen en cada entidad.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

*Primera:* Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por el Comité Permanente de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros del Comité.

En Villamayor, a 18 de mayo de 2018

Nombre	Firma
PATROCINIO RODRÍGUEZ PEDRAZA	
JUAN JOSÉ GARCÍA FERNÁNDEZ	
ALICIO MATILLA RAMOS	
CONCEPCIÓN ARÍAS GARCÍA	

## **ANEXO III. ACTAS DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD**



## ACTA

### REUNIÓN ORDINARIA: COMITÉ DE IGUALDAD

Siendo las 9:00 h del día 26 de marzo de 2019, da comienzo la reunión ordinaria del Comité de Igualdad de Residencia Araluz, en C/ Camino Alto de Villamayor a los Villares, s/n, 37185, Villamayor de Armuña, Salamanca.

1. **LECTURA Y APROBACIÓN DEL DIAGNÓSTICO:** Tras la lectura conjunta del diagnóstico de situación, que refleja la situación de partida de la entidad, en lo relacionado a la aplicación de género en las políticas laborales, por parte de las personas que componen el comité de Igualdad, se comenta y aprueban las conclusiones en él obtenidas.
2. **LECTURA Y APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:** Tras la lectura conjunta del Plan de Igualdad generado en base a las fortalezas y debilidades detectadas en el diagnóstico de situación, por parte de las personas que componen el comité de Igualdad, se procede a debatir y aprobar las medidas en el Plan de Igualdad planteadas, fijando un seguimiento semestral - anual de plan de igualdad y una evaluación cada dos - cuatro años.

Siendo las 13:30 se da por terminada la reunión en Salamanca, a 26 de marzo de 2019.

#### Fdo.: Comité de Igualdad

Nombre	Firma
PATROCINIO RODRÍGUEZ PEDRAZA	
JUAN JOSÉ GARCÍA FERNÁNDEZ	
ALICIO MATILLA RAMOS	
CONCEPCIÓN ARÍAS GARCÍA	