

PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

IMESAPI, S.A.

2016-2021



En Madrid, a 15 de diciembre de 2016.

ÍNDICE

PLAN DE IGUALDAD	3
1. Introducción.....	3
2. Disposiciones Generales Del Plan De Igualdad.	4
2.1 Partes suscriptoras.....	4
2.2 Finalidad del Plan de Igualdad.	5
2.3 Ámbito de aplicación territorial.	5
2.4 Ámbito de aplicación temporal.....	5
3. Objetivos Generales Del Plan De Igualdad.....	6
4. Objetivos Específicos Del Plan Y Medidas A Adoptar.....	8
4.1 Compromiso con la igualdad.....	8
4.2 Situación de mujeres y hombres en la Sociedad.	10
4.3 Acceso a la organización y permanencia en la misma.	13
4.4 Promoción y desarrollo profesional.....	15
4.5 Formación continua.....	19
4.6 Política retributiva y beneficios sociales.	22
4.7 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.....	23
4.8 Salud laboral.	27
4.9 Lenguaje y comunicación interna y externa.....	30
5. Medios y Recursos puestos a disposición de la Aplicación del Plan de Igualdad.....	32
6. Sistema de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.	34
Anexo I Modelo de ficha de evaluación y seguimiento de la aplicación del plan de igualdad.	36
Anexo II Diagnóstico	

PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN.

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, "LOI"), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

IMESAPI S.A., (en adelante, "la Sociedad" o "la Empresa") comparte plenamente la importancia de dicho principio de igualdad entre mujeres y hombres, motivo por el cual en fecha 1 de febrero de 2012 puso en marcha un Plan de Igualdad. Sin embargo, y dada la falta de paridad actual, y como siguiente paso en el compromiso adoptado en esta materia, la Sociedad ha realizado un nuevo Diagnóstico de Situación (en adelante, "el Diagnóstico"), con la colaboración de expertos independientes, que ha permitido la puesta en marcha de este nuevo Plan de Igualdad adaptado a la situación actual de la Sociedad y con medidas más concretas que ayuden a conseguir dicho objetivo.

A tal efecto, y como paso previo, se ha constituido una nueva Comisión de Igualdad, que ha participado en la validación del Diagnóstico, así como en la elaboración e implantación de este nuevo Plan de Igualdad.

En el Diagnóstico se han analizado las siguientes áreas:

- Compromiso con la igualdad.
- Acceso a la Organización y permanencia en la misma.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Formación continua.

- Política retributiva.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.
- Salud laboral.
- Lenguaje y comunicación interna y externa.

A partir de las conclusiones alcanzadas en cada una de las mencionadas áreas de estudio, se detectaron unos aspectos de mejora, cuyo contenido se recoge en el apartado 4 del Diagnóstico (Anexo II), y constituyen el punto de partida de los objetivos y medidas a implantar en el desarrollo del Plan de Igualdad.

2. DISPOSICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

2.1 Partes suscriptoras.

El presente Plan de Igualdad lo suscriben los miembros de la Comisión de Igualdad, constituida el pasado día 15 de septiembre de 2016 y formado por los siguientes miembros:

En representación de la Empresa:

- Jose María González Pretel.
- Ignacio Santamaria Alberquilla.

En representación de la Parte Social:

- Rafael de Andrés del Val.
- Francisco Hermoso Rodríguez.
- Emilio Salinas Rodríguez.
- Gaspar Garriga Sancho.
- Jesús Duque Gómez.
- José Romero Rodríguez.
- Antonio Gavilán Ruiz.
- Tania Venegas Barreto.
- Octavio Rivero Amador.
- Felipe Camacho Padilla.
- Marcos Javier Rodríguez Hernández.

2.2 Finalidad del Plan de Igualdad.

La finalidad del Plan de Igualdad es garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres por parte de todos los miembros de la Sociedad, así como el fomento de una mayor equiparación en esta materia.

Asimismo, tras la realización del Diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades (que se incluye como Anexo II), y atendiendo a los resultados obtenidos en el mismo, se fijan los objetivos genéricos y, posteriormente, específicos del Plan, previstos en los apartados 3 y 4, respectivamente.

2.3 Ámbito de aplicación territorial.

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan es de aplicación a la totalidad de la Sociedad, abarcando, por tanto, no sólo al actual a los actuales centros de trabajo que la integran sino también a aquellos otros que puedan integrarla en un futuro.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad es de obligada y general observancia para todos los trabajadores/as de la Sociedad, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.

El conjunto de condiciones que globalmente supongan una mejora de las mínimas establecidas por las leyes quedarán compensadas y absorbidas por cualquier mejora que vía legal o convencional pudiera establecerse.

Asimismo, en lo no regulado en el presente Plan de Igualdad, se regirá por las normas legales y convencionales vigentes en cada momento.

2.4 Ámbito de aplicación temporal.

El Plan de Igualdad es variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Sociedad en cada momento.

A tal efecto, el presente Plan tiene una vigencia de cinco años, extendiéndose la misma desde el día 15 de diciembre 2016, fecha de la firma y de su entrada en vigor, hasta el 31 de diciembre 2021.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, se adjunta como Anexo I.

Llegada la fecha término antes indicada, las partes valorarán la idoneidad de elaborar un nuevo plan que se ajuste a la evolución experimentada en la Sociedad. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo plan, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales el Plan de Igualdad 2016-2021.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas promocionales que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar o corregir la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida.

3. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

El plan de Igualdad de Imesapi tiene la finalidad de implantar un conjunto de medidas, una vez detectados en el Diagnóstico de Situación los aspectos de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para conseguir una igualdad efectiva en la Empresa. Todo ello, bajo la perspectiva de una serie de objetivos generales, tales como:

- Prevenir y, en su caso, eliminar cualquier manifestación, situación de hecho, conducta o actuación empresarial que menoscabe o potencialmente pueda menoscabar la plena aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y no discriminación por razón de sexo en la Empresa, ya sea directa o indirectamente.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
- Corregir desequilibrios entre hombres y mujeres que puedan existir en diferentes ámbitos.

- ❑ Sensibilizar y formar a toda la organización sobre el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- ❑ Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en todos los ámbitos.
- ❑ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Imesapi y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN Y MEDIDAS A ADOPTAR.

A continuación se resumen los aspectos de mejora recogidos en el Diagnóstico de Igualdad en cada una de los ámbitos analizados y, de conformidad con los objetivos generales indicados en el apartado anterior, se detallan unos objetivos más concretos, así como las medidas a implantar para la adecuada corrección de las deficiencias detectadas.

4.1 Compromiso con la igualdad.

4.1.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se detectaron dos aspectos de mejora en relación al compromiso de la Sociedad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- La Sociedad recoge su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Plan de Igualdad actualmente vigente, pero el mismo no está disponible en la Intranet de la Sociedad ni se hace público dicho compromiso hacia terceros (por ejemplo, en su página web).
- No se ha realizado, con carácter general, una formación en materia de igualdad de oportunidades, pues sólo 27 empleados de la plantilla han recibido formación específica en dicha materia de igualdad hasta la fecha (si bien obedece a la reciente incorporación de esta materia en el plan de formación).

4.1.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Dar publicidad interna y externa del compromiso de la Sociedad con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de la aplicación de un Plan de Igualdad.

Medidas, plazos y responsables de la implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Se informará a los proveedores y consumidores sobre el compromiso de la Sociedad con la igualdad mediante su inclusión en la página web corporativa.	6 meses	El Departamento de Informática.
Se utilizará la intranet como vehículo de comunicación de las acciones realizadas hasta el momento en materia de igualdad y todas aquellas que vayan introduciéndose con posterioridad, así como de las modificaciones legales en esta materia o del propio Plan.	6 meses	El Departamento de Informática.
Incluir la información sobre iniciativas en materia igualdad en las presentaciones internas y externas de la Empresa.	12 meses	Todos los departamentos.
El compromiso de igualdad se informará y exigirá su cumplimiento a cualquier entidad que establezca relaciones comerciales con la Empresa	12 meses	Todos los departamentos.

4.1.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Hacer partícipe a la plantilla de la importancia de los principios de igualdad y no discriminación.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Se informará al candidato o al personal recién contratado del compromiso de la Empresa con la igualdad, durante el proceso de selección y durante la bienvenida, respectivamente.	6 meses	El departamento de Recursos Humanos.
Se fomentará la participación de la plantilla en cursos de formación sobre igualdad de oportunidades.	12 meses	El departamento de Recursos Humanos.
Se incluirán en las acciones formativas la perspectiva de género.	12 meses	Departamento Formación

4.2 Situación de mujeres y hombres en la Sociedad.

4.2.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes y principales aspectos de mejora en relación a la situación actual de mujeres y hombres en la Sociedad:

- El número de mujeres en la plantilla es muy inferior al de hombres (un 16% de mujeres frente a un 84% de hombres en la actualidad). Diferencia que se mantiene en promedio de los 3 últimos años (14% aproximadamente frente a un 86%). Esto ocurre también en los análisis realizados por edad, antigüedad y tipo de contrato.
- En edades más altas y con gran antigüedad (más de 45 años de edad y 10 años de antigüedad), las mujeres vuelven a estar especialmente sub-representadas.
- En lo que se refiere a la distribución de la plantilla por nivel jerárquico, hay que hacer una distinción según nos refiramos a los Servicios Centrales o al resto de la plantilla:
 - En los Servicios Centrales la composición de hombres y mujeres se encuentra más igualada que en el resto de la Empresa (existe

un 38% de mujeres, porcentaje considerablemente superior al índice general de las mismas en la Sociedad); en concreto ambos colectivos se igualan prácticamente en los puestos administrativos y sin cualificación.

En lo que respecta a los niveles más jerárquicos más altos, a pesar de que las mujeres sigan sub-representadas (17%), el índice de las mismas es ligeramente superior al existente a nivel de Empresa.

- En lo que se refiere al resto de la plantilla, se mantiene la acusada desigualdad entre hombres y mujeres (un 12% de mujeres). Además, en cuanto a los niveles jerárquicos más altos, sólo un 8% de la plantilla que ocupa estos puestos son mujeres.
- En cuanto a la situación por categorías profesionales, tampoco existe paridad, si bien la desigualdad se distribuye de la siguiente forma: (i) los hombres predominan en categorías cuyos cometidos están directamente relacionados con el trabajo de obra; (ii) predominan las mujeres en puestos con labores más administrativas o trabajos de baja cualificación; (iii) existe un mayor grado de equilibrio en categorías intermedias y (iv) predominan los hombres en puestos de mayor responsabilidad.
- A nivel de centro de trabajo, la situación es similar (se mantiene la desigualdad detectada a nivel de empresa).

4.2.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Favorecer la contratación del género que se encuentre subrepresentado en el departamento específico y/o en las categorías en que existe mayor desigualdad.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Generar una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	12 meses	El departamento de Informática con la colaboración de Recursos Humanos.
Ante igualdad de candidaturas, se optará por el candidato del género subrepresentado en cada Departamento.	12 meses	El departamento de Recursos Humanos y departamento que requiere selección

4.2.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Favorecer la presencia femenina en puestos de responsabilidad.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establece la siguiente medida:

Medida	Plazo	Responsable
Fomentar la presentación de mujeres a vacantes internas o procesos de promoción profesional.	18 meses	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento en el que se produzca la incorporación
Priorizar, a igualdad de méritos y capacidad, la promoción interna del género menos representado en cada Departamento.	12 meses	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento en el que se produzca la promoción.

4.3 Acceso a la organización y permanencia en la misma.

4.3.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes y principales aspectos de mejora en relación a la contratación por la Sociedad y la permanencia en la misma:

- La Sociedad no informa de las vacantes existentes a sus empleados a efectos de fomentar promoción profesional y la movilidad funcional.
- La Sociedad no lleva a cabo acciones positivas para el acceso de mujeres al empleo, por ejemplo, dando prioridad a éstas en la contratación de puestos y categorías en los que tengan menor presencia (y viceversa).
- Las personas que participan en los procesos de selección no han recibido formación en materia de igualdad de oportunidades¹.
- No existe ningún compromiso de la Sociedad con el fomento de la contratación estable.
- La contratación de hombres ha sido superior a la contratación de mujeres en todo momento.
- Con respecto a las incorporaciones por categoría profesional, la mayoría de las incorporaciones femeninas se producen en las categorías de Limpiador, Auxiliar administrativo y Pinche cocina, por tanto, en puestos administrativos o de baja cualificación que, a priori, no están relacionados directamente con trabajo de obra.
- En el caso de los hombres, la mayoría de las incorporaciones se produce en las categorías de Oficial 1ª y Oficial 2ª, de nivel medio-bajo, relacionado con la actividad de obra.
- En cuanto a las incorporaciones en categorías más elevadas (de titulado medio en adelante), existe un predominio de hombres en prácticamente todos los niveles, salvo alguna excepción aislada.

¹ Este aspecto también se tendrá en cuenta en el apartado de formación profesional, si bien se incluye también en este apartado una medida específica, a la vista de la relevancia de la materia.

- La rotación femenina ha ido variando a lo largo de los últimos años, sin mantenerse en niveles porcentuales similares a la proporción de mujeres en la Sociedad (14%).

Además se detectó que alguna oferta de trabajo no incluye un lenguaje totalmente neutro. Por ejemplo, se han empleado términos para vacantes tales como "jefe de producción", cuando podría haberse indicado "jefe/a" o algún término análogo. Este aspecto se tendrá en cuenta en el apartado de lenguaje.

4.3.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Promover la presentación de candidaturas del género subrepresentado, según el puesto de trabajo a cubrir.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Ampliar las fuentes de reclutamiento y los canales de comunicación de posibles ofertas para fomentar una mayor paridad en las candidaturas presentadas.	12 meses	El departamento de Recursos Humanos.
Reforzar los contactos con centros educativos, escuelas y universidades para favorecer la contratación.	12 meses	Recursos Humanos

4.3.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Garantizar un proceso de selección lo más neutro posible, eliminando cualquier pregunta relativa a las condiciones personales del trabajador/a en las entrevistas o pruebas de selección.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Crear un guion de entrevista para que contengan, exclusivamente, información necesaria para el puesto.	12 meses	El departamento de Recursos Humanos.
En las entrevistas no se realizará ninguna pregunta que puedan venir referidas a las condiciones personales de los candidatos (edad, estado civil, hijos a cargo, etc.).	6 meses	Recursos Humanos
Impartir formación a las personas que intervengan en el proceso de selección (tanto de Recursos Humanos, como los mandos de los departamentos que participan en el proceso).	12 meses	Departamento Formación
Revisión de las técnicas empleadas en los procesos de selección.	12 meses	Recursos Humanos
En los procesos de selección y entrevistas se informará que el aspecto físico del candidato no se tendrá en consideración como criterio.	12 meses	Recursos Humanos

4.4 Promoción y desarrollo profesional.

4.4.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes aspectos de mejora:

- La Sociedad no cuenta con planes de carrera en la empresa ni tiene un método concreto de evaluación de la plantilla.
- Tampoco se comunica a la plantilla las vacantes internas, de forma que se fomente la promoción interna o la movilidad funcional
- No existe un sistema concreto de evaluación estandarizado y medible ni tampoco se ofrece formación relacionada con la promoción profesional.
- No existe un comité de promociones en la Sociedad, siendo los responsables de los departamentos en cuestión, junto con algún miembro del departamento de Recursos Humanos, los que toman dichas decisiones.
- Los puestos de mayor responsabilidad son ocupados mayoritariamente por hombres.
- La Sociedad no promueve o fomenta la promoción profesional de mujeres, ni se establece ésta como un principio del plan de igualdad actualmente existente.
- Tampoco se realiza un análisis previo de los trabajadores/as que podrían ser posibles candidatos al puesto a cubrir, en particular de trabajadores/as del género sub-representado, que podrían ser promocionados. La Sociedad, por tanto, no tiene en cuenta el género infrarrepresentado a la hora de decidir la promoción profesional, entre candidatos igualmente preparados.
- No se imparte formación específica en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en las promociones profesionales, cuestión que será analizada en el apartado relativo a formación profesional².

² Este aspecto también se tendrá en cuenta en el apartado de formación profesional, si bien se incluye también en este apartado una medida específica, a la vista de la relevancia de la materia.

4.4.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Mejorar y facilitar las condiciones de ascenso y promoción profesional.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Formar, con carácter prioritario, a los miembros del comité evaluador, en materia de igualdad y prevención del acoso.	6 meses	Departamento Formación
Estandarizar el proceso de promoción profesional (con guion o pruebas homogéneas) y garantizar la aplicación de criterios objetivos en los procesos. Incluir, en el proceso de promoción interna, información a la RLT.	24 meses	Recursos Humanos
Realizar análisis periódicos de las necesidades de contratación existentes y de las vías de cobertura mediante promoción interna.	12 meses	Recursos Humanos
Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.	18 meses	Recursos Humanos
Garantizar que los trabajadores/as que hayan estado en situación de excedencia por guarda legal o suspensión del contrato por maternidad o paternidad pueda	6 meses	Recursos Humanos

participar en los procesos de promoción profesional.		
Priorizar, a igualdad de méritos y capacidad, la promoción de trabajadores/as pertenecientes a la Sociedad frente a la contratación de otros de nuevo ingreso.	6 meses	Recursos Humanos

4.4.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Fomentar la promoción profesional como un cauce de incremento de la paridad.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Fomentar la participación de las mujeres en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo (excedencias por cuidado de hijo, maternidad, etc.).	24 meses	El departamento de Recursos Humanos y Formación.
Impartir formación específica que permita la promoción profesional y la movilidad funcional.	18 meses	Departamento Formación
Priorizar, a igualdad de méritos y capacidad, la promoción interna del género mayoritariamente subrepresentado.	12 meses	Recursos Humanos y el responsable del departamento en el que se produzca la promoción interna.

4.5 Formación continua.

4.5.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes y principales aspectos de mejora en relación a la formación impartida a la plantilla:

- No se contempla (ni tampoco se ha solicitado hasta la fecha) la posibilidad de que personas con excedencia por guarda legal o familiar tengan acceso a la formación impartida, para facilitar su posterior reincorporación o reciclaje tras su incorporación³.
- No se fomenta de forma específica la participación de las mujeres en acciones formativas en aquellos departamentos o categorías profesionales en que están sub-representadas (y viceversa). De hecho, un ejemplo de ello es la formación relacionada con los carnets profesionales.
- En relación con la formación presencial, ésta se lleva a cabo mayoritariamente dentro de la jornada laboral, si bien se hace coincidir habitualmente con el final de la jornada.
- El pasado mes de octubre se incorporó al plan de formación un curso on-line sobre "ética e integridad, igualdad de género y acoso laboral", que se está impartiendo de forma progresiva a la plantilla, si bien sólo ha sido realizado por 27 empleados (2 mujeres y 25 hombres, de las Oficinas Centrales en Madrid).

4.5.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

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.

³ Este aspecto también se tendrá en cuenta en el apartado de promoción profesional, como medida tendente a fomentar la promoción, principalmente de mujeres, si bien se incluye también en este apartado una medida específica, a la vista de la relevancia de la materia.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en materia de prevención del acoso, con carácter prioritario, a: (i) los miembros de la Comisión de Igualdad, (ii) las personas que tienen intervienen en los procesos de selección, (iii) a los miembros del comité evaluador o personas que intervengan en la promoción profesional; (iv) delegado de prevención y responsables de seguridad y salud.	24 meses	Departamento Formación.
Copia del Plan de Igualdad colgada en la Intranet y otros medios corporativos.	12 meses	Departamento Informática
Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.	18 meses	Departamento Formación.
Promover la formación, progresiva, a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en materia de prevención del acoso.	50 meses	Departamento Formación

4.5.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se acuerdan las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Se continuará fomentando la formación online.	12 meses	Departamento Formación
Se incluirá en las reuniones de seguimiento solicitudes de los trabajadores/as que sugieran materias de formación específica para el desempeño de sus funciones, promoción profesional o movilidad funcional.	18 meses	Recursos Humanos y Formación.
Promover la formación específica que permita la promoción profesional y la movilidad funcional.	18 meses	Departamento Formación

4.5.4 Tercer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Fomentar la participación de las mujeres en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, como se acordó en el apartado anterior de promoción profesional, se incluirá a las personas de baja o

excedencia con reserva del puesto de trabajo en las acciones formativas que se realicen en la Sociedad.

Medida	Plazo	Responsable
Fomentar la participación de las mujeres en acciones formativas durante maternidad.	6 meses	El departamento de Recursos Humanos y todas aquellas personas que intervengan en la configuración de los programas formativos.
Incluir un curso de reciclaje tras la reincorporación de una excedencia por guarda legal o suspensión del contrato durante un período largo de tiempo (IT, maternidad, etc.) que permita la rápida actualización del trabajador/a en las novedades del puesto, si las hubiera.	24 meses	Departamento Formación y Recursos Humanos.

4.6 Política retributiva y beneficios sociales.

4.6.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes aspectos de mejora en relación a la retribución y beneficios sociales ofrecidos a la plantilla de la Sociedad:

- No existe un plan de incentivos o política retributiva establecida en la Sociedad, sino que aquellos trabajadores/as que tiene retribución variable la tienen pactada de forma individual, estando ligados a resultados de la Empresa y/o méritos profesionales.
- No existe tampoco una política de beneficios sociales sino que, todos los beneficios actualmente existentes son los previstos convencionalmente.

- A pesar del compromiso reflejado en el Plan de Igualdad, de los datos analizados sí parece existir una discriminación –al menos indirecta-, salvo que se esté en cada caso claramente justificada la diferencia retributiva en la mayor experiencia, cualificación y/o antigüedad, por ejemplo.

4.6.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se acuerdan las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Realizar un análisis de la estructura salarial fija y variable y origen de las cuantías en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.	24 meses	Recursos Humanos
Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Empresa.	18 meses	Recursos Humanos

4.7 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

4.7.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes y principales aspectos de mejora en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar:

- El análisis de la distribución de la plantilla según las horas de trabajo semanales pone de reflejo que las jornadas parciales o reducidas de entre 20 y 40 horas suelen estar realizadas por más mujeres que por hombres, lo que traerá causa de que las mujeres compaginen el trabajo con el cuidado de hijos de manera más frecuente que los hombres.
- No se llevan a cabo algunas medidas que podrían facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ejemplo: (i) no se posibilita el teletrabajo y (ii) no se permite el disfrute irregular de la jornada, entre otras cuestiones.
- La Sociedad no informa a la plantilla de la existencia de su derecho a reducción de jornada por cuidado de hijo, de los permisos de paternidad o de otras medidas de conciliación, sino que es la propia persona la que debe solicitar dichas medidas.
- Ninguna mujer en puestos de mayor responsabilidad (titulado medio en adelante) ha hecho uso del derecho de reducción de jornada por guarda legal.
- Ningún empleado hombre ha solicitado el disfrute compartido del permiso de maternidad ni una excedencia por cuidado de hijo menor, si bien 3 hombres solicitaron reducción de jornada por guarda legal.
- La Sociedad sólo detecta necesidades en materia de conciliación cuando se produce una solicitud por parte del trabajador, pero no se identifican las mismas de forma previa, por ejemplo, a través de estudios o encuestas periódicas.

4.7.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Se informará a la plantilla sobre los derechos de los trabajadores/as en materia de conciliación, a través de su publicación en el tablón de anuncios de la Empresa, la Intranet y cualquier otro medio de comunicación habitual.	12 meses	Recursos Humanos
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	12 meses	Recursos Humanos
Realizar un estudio sobre otras posibles medidas, adicionales a las que están actualmente implantadas en la Sociedad, que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.	12 meses	Recursos Humanos
Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación.	6 meses	Recursos Humanos
Se permitirá la acumulación de horas de lactancia concentrándose en días laborables equivalentes, a disfrutar a continuación del permiso de maternidad	6 meses	Recursos Humanos

4.7.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Incentivar el adecuado equilibrio y compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, y fomentar la corresponsabilidad.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	24 meses	Recursos Humanos
Las vacaciones se podrán unir al permiso de paternidad/maternidad.	6 meses	Recursos Humanos
Fomentar el establecimiento de un horario flexible de entrada y salida al trabajo para personal oficinas.	6 meses	Recursos Humanos
Dentro de las peticiones de traslado, tener en cuenta, de forma particular, aquellas situaciones que, como la reunificación familiar, favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral	6 meses	Recursos Humanos
Crear un buzón de sugerencias para la implantación de nuevas medidas de conciliación o soluciones para situaciones en que el trabajo no permita la plena	12 meses	Recursos Humanos e Informática

conciliación de la vida laboral y familiar.		
En caso de discrepancia entre trabajadores y siempre y cuando la organización del trabajo lo permita, quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores de 16 años, hijos o hijas mayores con discapacidad, o personal dependientes a su cargo con declaración de dependencia conforme con la legislación vigente, tendrán preferencia en la elección de las vacaciones	12 meses	Recursos Humanos
Para facilitar la conciliación de vida personal y familiar y la vida laboral, procurará que las reuniones de trabajo internas no se convoquen con hora de finalización más tarde de las 19:00 horas de lunes a jueves y de más tarde de las 15:00 horas los viernes	6 meses	Recursos Humanos

4.8 Salud laboral.

4.8.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes aspectos de mejora en relación a la salud en el trabajo:

- La Sociedad no incluye expresamente en los objetivos de seguridad y salud la igualdad entre mujeres y hombres.
- Las evaluaciones de riesgos laborales tienen en cuenta la perspectiva de género e incluyen aquellos aspectos establecidos en la legislación de prevención que tienen relación con las trabajadoras embarazadas.
- No se contemplan mejoras respecto del régimen legal en relación con la violencia de género.

Adicionalmente, se detectó que no toda la plantilla ha recibido formación en materia de prevención del acoso y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (sólo 27 empleados de la plantilla la han recibido hasta el momento). En particular, de entre los miembros de la plantilla que no han recibido esta formación, se encuentran los Delegados de Prevención⁴.

4.8.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Revisar procedimientos de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.	18 meses	El servicio de prevención.
Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, en la vigilancia de la salud, así como cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.	48 meses	El servicio de prevención.
Impartir formación, con carácter prioritario, a los delegados de prevención y miembros del comité de seguridad y salud, en materia de igualdad de	12 meses	Departamento formación

⁴ Este aspecto también se ha tenido en cuenta en el apartado de formación profesional, si bien se incluye también en este apartado una medida específica, a la vista de la relevancia de la materia.

oportunidades y prevención del acoso.		
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad mediante un estudio con perspectiva de género.	12 meses	Recursos Humanos
Se valorará el coste y la viabilidad de incluir de forma paulatina, dentro del reconocimiento médico anual, las siguientes pruebas: (i) a las mujeres, revisión ginecológica gratuita y (ii) a los hombres, la realización de la prueba del PSA o equivalente.	6 meses	Recursos Humanos y Departamento Prevención.

4.8.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Difundir el código de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Difundir copia del código de prevención del acoso a toda la plantilla.	12 meses	Recursos Humanos
Tener una copia del código de prevención del acoso colgada en la Intranet y otros medios corporativos	12 meses	Recursos Humanos

4.8.4 Tercer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Garantizar derechos que legalmente tienen las trabajadoras víctima de violencia de género.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Incluir dentro del plan de formación un curso informativo sobre los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	24 meses	Recursos Humanos
Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. La Comisión de Igualdad estudiará todas las solicitudes que existan para darle celeridad.	12 meses	Recursos Humanos
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.	12 meses	Recursos Humanos

4.9 Lenguaje y comunicación interna y externa.

4.9.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes aspectos de mejora en relación al lenguaje y comunicación empleados en la Sociedad:

- El lenguaje utilizado por la Sociedad, en la mayoría de las ocasiones, es neutro, tanto en las comunicaciones internas como externas. Sin embargo, sí hay supuestos en los que los comunicados no hacen referencia a ambos sexos.
- En relación con la comunicación interna, no existen reuniones periódicas informativas con la plantilla. Únicamente se llevan a cabo reuniones con el Comité de Empresa cuando se considera pertinente.
- Los medios de comunicación interna no son empleados con el fin de promover y concienciar a los trabajadores/as sobre la igualdad de oportunidades.
- En cuanto a la comunicación externa (distinta de la publicación de vacantes), esto es, con clientes y proveedores, no se hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En la página web de la empresa aparece un apartado sobre responsabilidad social corporativa pero no sobre el principio de igualdad de oportunidades.

Adicionalmente, se detectó que, a pesar de haberse contemplado en el anterior plan de igualdad la creación de la comisión de igualdad, no se llevan a cabo reuniones frecuentes con dicha comisión del plan anterior. Este aspecto será solventado mediante las reuniones periódicas que se llevarán a cabo en el seno de la actual Comisión de Igualdad constituida el pasado día 15 de septiembre de 2016.

4.9.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, tablón de anuncios, etc. para que sea neutro.	12 meses	Recursos Humanos y Dpto. Informática
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje de la página web para que sea neutro.	12 meses	Dpto. Informática

4.9.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, las medidas previstas en el apartado de compromiso con la igualdad, son adecuadas, por lo que su implantación deberá permitir también el cumplimiento de este objetivo.

5. MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para la aplicación y correcto desarrollo del Plan de Igualdad se necesita la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Sociedad se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios necesarios para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales,

económicos, personales o de cualquier tipo, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

- Dedicación de los miembros de la Comisión de Igualdad a las funciones propias de evaluación y seguimiento de las medidas previstas en el presente Plan y el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, así como cualquier otra modificación del mismo que devenga necesario o de utilidad en el futuro.
- Para las reuniones de la Comisión a tal efecto se utilizará una Sala en las instalaciones de la Sociedad.
- Se destinarán horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Igualdad y del departamento de Recursos Humanos a las tareas derivadas de la implantación y seguimiento del Plan, así como todos los gastos de manutención y desplazamiento que pudieran ocasionarse. En el caso de que el desplazamiento para reuniones de la presente Comisión supere las dos horas y media se compensará con cuatro horas de descanso, pudiendo ser acumulables. En caso de situaciones excepcionales se valorará individualmente su compensación.
- Reserva de horas de formación por persona dedicadas a la información, formación y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.
- Asignación de recursos económicos destinados a la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad. Entre dichos recursos, cabe destacar la contratación de una empresa externa que ha prestado apoyo en la elaboración del Diagnóstico de Igualdad y en la redacción del presente Plan, así como de centros de formación especializados para la impartición de cursos en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta lista no es cerrada ni tasada, por lo que atendiendo a la evolución en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Sociedad podrá reforzar, adaptar o

ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de los objetivos.

Asimismo, respecto a cada área de actuación tratada en el Plan, la Sociedad concretará los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus objetivos.

6. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Sociedad ha establecido en el presente Plan de Igualdad un sistema eficaz de evaluación y seguimiento de los objetivos fijados en el mismo.

Corresponderá a la Comisión de Igualdad el seguimiento de la adopción de las medidas previstas en el presente plan de igualdad y la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para cada una de las áreas de actuación, según lo descrito en el apartado anterior.

No obstante lo anterior, el presente Plan de Igualdad es un documento abierto a la incorporación de nuevas medidas no previstas inicialmente.

La incorporación y adopción de las nuevas medidas podrán ser acordadas en el marco de la Comisión de Igualdad.

A esos efectos, la Comisión de Igualdad se reunirá semestralmente, levantándose acta de cada una de dichas reuniones, tal y como se acordó en el acta de constitución de fecha 15 de septiembre de 2016.

Para situaciones excepcionales, cualquiera de las partes podrá convocar una reunión siempre y cuando medie un preaviso de 15 días.

La Comisión de Igualdad estará compuesta por dos representantes de la Empresa y seis representantes legales de los trabajadores, todos ellos miembros de la Comisión de Igualdad de la empresa IMESAPI S.A.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto (anexo I), en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

La Comisión de Igualdad estará compuesta por dos representantes de la Empresa y seis representantes legales de los trabajadores, todos ellos miembros de la Comisión de Igualdad de la empresa API MOVILIDAD S.A.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto (anexo I), en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- Objetivo específico que se pretende alcanzar.
- Medidas correctoras o promocionales llevadas a cabo para su consecución.
- Medios o recursos concretos que se han aplicado.
- Fecha de implantación de la medida.
- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención (avances o mejoras experimentados, impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.).

La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:

- Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
- Identificar los posibles obstáculos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- Realizar un adecuado análisis sobre los cambios producidos.
- Detectar nuevas necesidades y propuestas de mejora.

El presente Plan de Igualdad es firmado y ratificado por todos los miembros de la Comisión de Igualdad.

Nombre y apellidos	DNI	Firma
Jose María Gonzalez Pretel	50309132J	
Ignacio Bueno Martín	01180848M	
Vicente Casanova Cruz	22616288C	
Emilio José Valverde Dorado	03865498A	
Antonio Manuel. Gil Álvarez	28727560P	
Javier Maturana Isart	51943357L	

Anexo I

MODELO DE FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO					Hoja 1
MATERIA: Compromiso con la igualdad					
Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios
1.-Publicidad interna y externa	Inclusión página web corporativa		6 meses	Dpto. Informática	
	Incorporación intranet empresa Novedades Plan Igualdad		6 meses	Dpto. Informática	
	Información materia igualdad presentaciones internas y externas		12Meses	Todos los departamentos	
	Compromiso de igualdad será exigido e informados a cualquier entidad con intereses comerciales con Empresa		12 meses	Todos los departamentos	
2.- Informar plantilla principios igualdad y no discriminación	Informar candidatos y contrataciones compromiso igualdad		6 meses	RRHH	
	Fomentar cursos de formación sobre igualdad		12 meses	RRHH	
	Incluir en las acciones formativas la perspectiva de género		12 Meses	Dpto. Formación	

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO					Hoja 2
MATERIA: Situación de mujeres y hombres en la Sociedad					
Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios
1.- Favorecer la contratación del género sub-representado	Base datos por Sexo, contrato, dpto., grupo, etc		12 meses	Dpto. Informática y RRHH	
	Ante igualdad de candidaturas, se optará por el candidato del género subrepresentado		12 meses	RRHH y dpto. que requiere contratación	
2.- Favorecer la presencia femenina en puestos de responsabilidad	Fomentar la presentación de mujeres a vacantes internas o procesos de promoción profesional.		18 meses	RRHH y el Dpto. de incorporación	
	Priorizar promoción interna género menos representado		18 meses	RRHH y el Dpto. de incorporación	

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO					Hoja 3
MATERIA: Acceso a la organización y permanencia en la misma					
Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios
1.- Promover la presentación de candidaturas del género subrepresentado	Ampliar las fuentes de reclutamiento y comunicación ofertas		12 meses	RRHH	
	Reforzar contactos escuelas y universidades		12 meses	RRHH	
2.-Garantizar un proceso de selección lo más neutro posible	Crear un guion de entrevista		12 meses	Dpto. RRHH	
	No preguntar cuestiones personales del candidato		6 meses	Dpto. RRHH	
	Impartir formación a personas que intervengan en el proceso de selección		12 meses	Dpto. Formación.	
	Revisión técnicas procesos selección		12 meses	Dpto. RRHH	
	Se informará en proceso de selección de la no consideración como criterio del aspecto físico.		12 meses	Dpto. RRHH	

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO					Hoja 4
MATERIA: Promoción y desarrollo profesional					
Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios
1.-Mejorar y facilitar las condiciones de ascenso y promoción profesional	Formar a los miembros del comité evaluador, en materia de igualdad y prevención del acoso		6 meses	Dpto. Formación	
	Estandarizar el proceso de promoción profesional. Información promoción a la RLT		24 meses	Dpto. RRHH	
	Análisis periódicos de las necesidades de contratación		12 meses	Dpto. RRHH	
	Posibilidad empleados puedan comunicar deseo de promocionar.		18 meses	Dpto. RRHH	
	Trabajadores exc/mat accedan procesos promoción profesional		6 meses	Dpto. RRHH	
	Priorizar la promoción frente nueva contratación		6 Meses	Dpto. RRHH	
	2.-Fomentar promoción profesional para incremento paridad	Fomentar formación de mujeres en períodos alejados de actividad profesional		24 meses	RRHH y Dpto. Formación
Formación específica para promoción profesional y movilidad funcional			18 meses	Dpto. Formación	
Priorizar en promoción interna el género subrepresentado			12 meses	RRHH y responsable Dpto. promoción	

MATERIA: Formación Continua

Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios
1.- Formar la plantilla para fomentar la igualdad	Formar en materia de igualdad de oportunidades Comisión igualdad, RLT, Dpto. selección, delegados y responsables seguridad y salud.		24 meses	Dpto. Formación	
	Copia del Plan de Igualdad colgada en la Intranet y otros medios corporativos.		12 meses	Dpto. Informática	
	Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para prevenir discriminaciones en función del sexo.		18 meses	Dpto. Formación	
	Fomentar la formación online.		12 meses	Dpto. Formación	
	Promover formación progresiva a toda la plantilla		18 meses	Dpto. Formación y RRHH	
2.- Facilitar formación para desarrollo profesional	Fomentar formación on-line		12 meses	Dpto. Formación	
	Incluir en reuniones de seguimiento solicitudes formación trabajadores		18 meses	RRHH y Dpto. Formación	
	Promover formación específica para promoción y movilidad funcional		18 meses	Dpto Formación	
3.- Fomentar formación mujeres alejadas actividad profesional	Fomentar formación mujeres maternidad		6 meses	Dpto. Formación y RRHH	
	Inclusión cursos reciclaje tras largos periodos		24 meses	RRHH y Dpto. Formación	

MATERIA: Política Retributiva y Beneficios Sociales

Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios
1.- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.	Realizar un análisis de la estructura salarial fija y variable y origen de las cuantías en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.		24 meses	Dpto. RRHH	
	Análisis estadístico anual sobre retribuciones medias de mujeres y hombre		18 meses	Dpto. RRHH	

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Hoja 7

MATERIA: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios
1.- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación	Informará a la plantilla sobre los derechos de los trabajadores en materia de conciliación, a través de su publicación en el tablón de anuncios de la Empresa, Intranet, y cualquier otro medio habitual		12 meses	Dpto. RRHH	
	Garantizar que las personas derechos relacionados con la conciliación no vean frenado su desarrollo.		12 meses	Dpto. RRHH	
	Estudiar nuevas medidas, adicionales de conciliación		12 meses	Dpto. RRHH	
	Informar parejas de hecho sobre licencias convenio		6 meses	Dpto. RRHH	
	Se permitirá acumulación horas lactancia		6 meses	Dpto. RRHH	
2.- Equilibrio y compatibilidad entre responsabilidades laborales y vida personal y familiar, fomento de la corresponsabilidad.	Realizar campañas de sensibilización específicamente dirigidas a hombres sobre corresponsabilidad y reparto de tareas.		24 meses	Dpto. RRHH	
	Las vacaciones se podrán unir al permiso de Paternidad/Maternidad.		6 meses	Dpto. RRHH	
	Fomentar el establecimiento de un horario flexible entrada y salida persona oficinas		6 meses	Dpto. RRHH	
	Crear buzón sugerencias para nuevas medidas de conciliación		12 meses	Dpto. RRHH	
	Preferencia elección vacaciones personal con cargas familiares		12 meses	Dpto. RRHH	
	Evitar que las reuniones se convoquen con hora de finalización más tarde de 19:00 h de L a J y de las		6 meses	Dpto. RRHH	

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Hoja 8

MATERIA: Salud Laboral

Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios
1.- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	Revisar procedimientos de actuación de las empresas en las situaciones de riesgo por embarazo		18 meses	Dpto. Prevención	
	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, así como cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales		48 meses	El servicio de prevención	
	Formación prioritaria delegados prevención y miembros comité seguridad y salud		12 meses	Dpto. Formación	
	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad (estudio con perspectiva de género.		12 meses	El servicio de prevención	
	Valorar coste y viabilidad de incluir prueba PSA y revisión ginecológica		6 meses	RRHH y Dpto. prevención	
2.- Difundir el código de acoso sexual y por razón de sexo paraprevenirlo.	Difusión del código de Prev. Acoso, a toda la plantilla.		12 meses	Dpto. RRHH	
	Colgar el Código en la web y en la intranet		12 meses	Dpto. RRHH	
3.- Garantizar derechos que legalmente tienen las trabajadoras víctima de violencia de género.	Incluir Plan formación derechos trabajadoras violencia de género.		24 meses	Dpto. RRHH	
	Difundir derecho preferente a víctimas de violencia de género para vacantes		12 meses	Dpto. RRHH	
	Facilitar adaptación jornada, cambio turno o flexibilidad horaria para protección víctimas		12 meses	Dpto. RRHH	

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**Hoja 9****MATERIA: Lenguaje y comunicación Interna y externa**

Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios
1.- Garantizar que la comunicación interna promueve imagen de igualdad.	Revisar lenguaje e imágenes en comunicaciones internas.		12 meses	Dpto. RRHH e Informática	
	Revisar lenguaje en página web para que sea neutro		12 meses	Dpto. Informática	