

GRUPO
atu

Plan de Igualdad



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

Índice

| | |
|---|----|
| 1. CONTEXTUALIZACIÓN | 2 |
| 2. MARCO NORMATIVO | 3 |
| 3. PLAN DE IGUALDAD..... | 4 |
| 3.1. INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 3.2. OBJETIVOS..... | 6 |
| 3.3. MEDIDAS PRIORITARIAS..... | 9 |
| 3.4. MEDIDAS NO PRIORITARIAS..... | 21 |
| 3.5. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 24 |
| 3.6. CRONOGRAMA..... | 27 |
| 3.7. RESPONSABILIDAD DEL PLAN..... | 29 |

1. CONTEXTUALIZACIÓN

Desde su origen la cultura empresarial de Academia Técnica Universitaria S.L. se ha regido por unos valores de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, consciente de que dicha igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

De tal manera que, Academia Técnica Universitaria ratifica su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, mediante la integración activa del principio de igualdad en los objetivos y actuaciones llevadas a cabo por la organización, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, entendido como la ausencia de toda discriminación, directa e indirecta, será efectivo a través de la implementación del Plan de Igualdad con el objeto de conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización en todos los ámbitos de actuación, desde la selección de personal a la promoción, pasando por la política salarial, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Entendemos el Plan de Igualdad como un instrumento que nos va a servir para mejorar y adecuar la gestión de la organización y del talento de nuestro equipo de trabajo. De tal manera que hemos garantizado en todo momento el derecho a la información de las trabajadoras y trabajadores, a través de su representación legal, para que puedan conocer y participar de las decisiones y contenidos del Plan. Al mismo tiempo que hemos adaptado nuestros diferentes canales de comunicación, tanto internos como externos, con el fin de proyectar una imagen de la empresa acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que defendemos.

2. MARCO NORMATIVO

Para el diseño del Plan de Igualdad hemos tenido muy presente la premisa de que las mujeres y los hombres somos iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, tal como queda recogido en los diferentes textos normativos que señalamos a continuación:

- La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, y más justa y solidaria.

3. PLAN DE IGUALDAD

3.1.INTRODUCCIÓN

La empresa ha realizado una revisión de los datos obtenidos en el diagnóstico inicial, que nos ha permitido conocer la situación real sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres existente en la organización y mejorar nuestro primer Plan de Igualdad en función de los datos obtenidos.

Este diagnóstico ha incluido información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa, tanto de carácter personal como económico, material, o de organización y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

De tal manera que, el objetivo general de este diagnóstico ha sido *“Conocer la situación exacta en la que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la recogida sistemática de información, detectando oportunidades de mejora, favoreciendo una intervención global a favor de la igualdad en la empresa y valorando las opiniones e implicación de toda la plantilla”*

La realización del diagnóstico ha sido llevada a cabo por las personas integrantes del Comité de Igualdad, conformado de manera paritaria entre empresa y representación legal de la plantilla. Al mismo tiempo que se ha solicitado la colaboración de todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa, es decir, desde la alta dirección, equipo directivo hasta la plantilla y representación legal de la misma.

Las conclusiones del diagnóstico, en términos de indicadores o aspectos de mejoras, que se señalan a continuación, nos han permitido establecer los objetivos y medidas de nuestro Plan de Igualdad.

| ÁMBITOS DE ANÁLISIS | ASPECTOS DE MEJORA |
|---|---|
| CULTURA EMPRESARIAL Y RSC | <ul style="list-style-type: none"> - Redactar el Diccionario de competencias utilizando un lenguaje neutro e inclusivo. - Definir en el Diccionario de Competencias, alguna competencia concreta orientada al fomento y mejora de la actitud de las personas en materia de igualdad. - Formación a la plantilla, y en especial a los representantes de la plantilla y equipo directivo, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. |
| ACCESO A LA ORGANIZACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - No existe un protocolo de selección de personal escrito solo existe el proceso que no es suficientemente específico. Además, no se incluye ninguna medida para fomentar la paridad en la empresa. - No se reciben un número similar de candidaturas de mujeres que de hombres. Especialmente observado en el departamento de informática. - No todo el personal que realiza la selección está formado en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que, solo tiene formación la responsable de selección del profesorado. |
| FORMACIÓN CONTINUA | <ul style="list-style-type: none"> - El plan de formación no incluye formación dirigida prioritariamente a mujeres. - No se ha impartido formación en materia de igualdad de oportunidades para toda la plantilla. |
| PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL | <ul style="list-style-type: none"> - Sistematizar un proceso de promoción. - El personal indica como aspecto de mejora promoción profesional que garantice la igualdad. - Teniendo en cuenta la situación de nuestro sector de actividad para retener el talento un aspecto de mejora sería la transformación de contratos temporales en fijos discontinuos. - Paridad en los contratos temporales a tiempo parcial. |
| POLÍTICA RETRIBUTIVA | <ul style="list-style-type: none"> - Medidas para fomentar la igualdad de oportunidades con colectivos con dificultades. - El personal indica como aspecto de mejora la transparencia retributiva. - Equilibrio salarial en base al nivel de responsabilidades y exigencias de la empresa. |
| ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - Fomentar el permiso de paternidad en la empresa. - El personal indica como aspecto de mejora: <ul style="list-style-type: none"> - Medidas de conciliación no solo para personal casado/a y/o con hijos/as. - Adoptar nuevas formas de organización del trabajo que permita la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. - Mejorar en términos generales la conciliación familiar, personal y laboral. |
| SALUD LABORAL | <ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. - Protección específica para trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia. - Protección específica para trabajadoras víctimas de violencia de género. |
| COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA | <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar y actualizar el Plan de Comunicación de la empresa, tanto interna como externa, desde la perspectiva de género. |

3.2.OBJETIVOS




En función de las necesidades detectadas a partir del diagnóstico realizado hemos establecido un objetivo general, que hace referencia a la totalidad del plan, y es de carácter estratégico, y una serie de objetivos específicos, que prestan más detalle a los aspectos de mejora que la empresa tiene que centrarse en corregir.

Objetivo general


Establecer una cultura empresarial basada en la igualdad como principio básico y transversal de la organización, mediante la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión de la empresa, mejorando, por un lado, la percepción de las personas trabajadoras con respecto al proyecto empresarial y, por otro, creando una imagen positiva y diferencial con respecto a la competencia.

Objetivos específicos:

1. Cultura empresarial basada en la igualdad

-  Sensibilizar en igualdad de oportunidades a todo el personal de la organización: equipo directivo, plantilla y representación legal de trabajadoras y trabajadores.
-  Formar en igualdad de oportunidades a equipo directivo, plantilla y representación legal de trabajadoras y trabajadores.
-  Actualizar el diccionario de competencias de la empresa, revisando el lenguaje e incluyendo alguna competencia concreta orientada al fomento y mejora de la actitud de las personas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Selección del personal

-  Diseñar un protocolo de selección de personal desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la paridad y la presencia equilibrada de trabajadoras y trabajadores en aquellos puestos, departamentos y áreas donde exista subrepresentación.

- 🕒 Optimizar la gestión de los recursos humanos y la calidad desde la óptica de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Formación continua

- 🕒 Formar a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- 🕒 Formar al equipo directivo en materia de liderazgo empresarial desde la perspectiva de género.
- 🕒 Formar en materia de igualdad a las personas integrantes del Departamento de RRHH.

4. Política salarial y social

- 🕒 Establecer un equilibrio salarial en base a nivel de responsabilidad y exigencias de la empresa.




5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- 🕒 Fomentar el permiso de paternidad en la empresa.
- 🕒 Adoptar nuevas formas de organización del trabajo que permita la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

6. Salud Laboral

- 🕒 Introducir perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.
- 🕒 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- 🕒 Establecer el acoso sexual como falta muy grave que conlleva las debidas sanciones.
- 🕒 Elaborar y aplicar protocolos de actuación para la prevención, denuncia y sanción del acoso sexual y por razón de sexo, apoyando y protegiendo a la víctima en todo momento y garantizando su intimidad y dignidad.
- 🕒 Establecer un equipo paritario de mujeres y hombres por la empresa y la plantilla responsable del proceso de denuncia con conocimientos y formación adecuada.

7. Comunicación e imagen corporativa






-  Actualizar y mejorar el Plan de Comunicación de la empresa, tanto interna como externa, desde la perspectiva de género.
-  Sensibilizar en igualdad de oportunidades a nuestros grupos de interés presentes y futuros, tanto directos: Administración y Empresas, como indirectos: alumnado asistente a nuestros cursos.
-  Contribuir a la igualdad de oportunidades tanto en la organización como en la sociedad y sensibilizar sobre este tema a través de la Página Web, Redes Sociales, Cartelería y participando en eventos sociales que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.3.MEDIDAS PRIORITARIAS

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1: Cultura de la empresa y RSC

Acción 1.1: Taller de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

-  Describir brevemente el marco legal existente en materia de igualdad de oportunidades.
-  Conocer el marco conceptual de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género.
-  Cuestionar los estereotipos de género que configuran los roles masculinos y femeninos en la sociedad actual.
-  Tomar conciencia de cómo influyen los roles y estereotipos de género en el posicionamiento dentro del mercado laboral.
-  Sensibilizar al conjunto de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades en la organización.

Descripción de las actividades:

Este Taller se llevará a cabo en la “Jornada de Visión de Futuro” que anualmente realiza la empresa. Se hablará de la normativa que regula los Planes de Igualdad, los pasos a seguir para su implantación en la empresa, así como la aclaración de conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades y la perspectiva de géneros, por ejemplo: diferencia entre sexo y género, estereotipos de género, roles de género, lenguaje inclusivo, machismo, hembrismo, feminismo, igualdad y equidad.

Persona/s responsables:

Comité de Igualdad

Persona/s destinataria/s:





Equipo directivo, plantilla, representación legal de la misma y comité de igualdad.

Calendario de implementación:

1ª quincena de enero de 2018

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Indicadores de género:

-  Nº de personas participantes por departamentos y desagregado por sexo.
-  Nº de horas.
-  Nuevas necesidades formativas en materia de igualdad identificadas.
-  Grado de satisfacción de las personas participantes.

Instrumento de evaluación: encuesta de satisfacción personal.

Acción 1.2: Formación en sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- ☞ Sensibilizar en el valor de la Igualdad como eje para el desarrollo social.
- ☞ Promover que el empleo sea un ámbito donde mujeres y hombres se desarrollen profesionalmente en iguales condiciones de capacidad y oportunidad.
- ☞ Apoyar las potencialidades de las mujeres y la atención a sus necesidades sociales, para su pleno desarrollo en igualdad.
- ☞ Dotar de herramientas a las organizaciones empresariales para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de toda su plantilla.

Descripción de las actividades:

- ☞ Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ☞ Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales.
- ☞ Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España.
- ☞ Análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en España.
- ☞ Comunicación: Introducción a la economía no sexista.
- ☞ Violencia de género.

Persona/s responsables:

Agente de Igualdad de la Empresa

Persona/s destinataria/s:

Equipo directivo, representantes legales de la plantilla y comité de igualdad.

Medios materiales y humanos:

Teleformación

Calendario de implementación:

2ª quincena de enero de 2018

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Indicadores de género:

- ☞ Nº de personas participantes por departamentos y desagregado por sexo.
- ☞ Nº de horas.
- ☞ Nuevas necesidades formativas en materia de igualdad identificadas.
- ☞ Grado de satisfacción de las personas participantes.

Instrumento de evaluación: encuesta de satisfacción personal.

| |
|---|
| <p>Acción 1.3: Competencias de igualdad de género.</p> |
| <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 🕒 Revisar el diccionario de competencias desde una perspectiva de género, utilizando un lenguaje inclusivo. 🕒 Incluir y definir nuevas competencias en materia de igualdad en los 3 ámbitos de aprendizaje (conocimientos, habilidades y actitudes) 🕒 Describir el grado de consecución de las competencias en materia de igualdad en 4 niveles: básico, intermedio, avanzado y excelente. |
| <p><u>Descripción de las actividades:</u></p> <p>En el diccionario de competencias se revisarán e incluirán las competencias de igualdad de género en los 3 ámbitos de la conducta de la persona,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias de conocimiento en materia de género (Saber). - Competencias metodológicas en materia de género (Saber hacer) - Competencias actitudinales en materia de género (Saber ser y estar) |
| <p><u>Persona/s responsables:</u></p> <p>Persona responsable de Calidad.</p> |
| <p><u>Persona/s destinataria/s:</u></p> <p>Equipo directivo, plantilla, representación legal de la misma y comité de igualdad.</p> |
| <p><u>Calendario de implementación:</u></p> <p>Julio de 2018</p> |
| <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Encuesta de evaluación por competencias.</p> |

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2: Acceso a la Organización: Reclutamiento y Selección

Acción 2.1: Protocolo de selección

Objetivos específicos:

- 🕒 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, evitando prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.
- 🕒 Fomentar la integración y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización.
- 🕒 Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo y todo el proceso de selección.
- 🕒 Formar, sensibilizar y orientar en los principios de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal.

Descripción de las actividades:

Se explicitarán y describirán previamente todos los pasos y procedimientos a seguir en cada etapa del proceso de selección, de forma que no se improvise ninguna de sus fases o instrumentos, ni dependan de las circunstancias puntuales de la organización o del equipo seleccionador. De esta manera, se garantizará la profesionalidad de la selección y la igualdad de trato para las candidatas y candidatos.

Persona/s responsables:

Personal de RRHH y equipo directivo de cada departamento

Persona/s destinataria/s:

Personal del departamento de RRHH y equipo directivo de cada departamento.

Calendario de implementación:

Agosto de 2018

Mecanismos de seguimiento y evaluación:




Indicadores de género:

- 🕒 Nº de mujeres y de hombres contratados respecto al nº de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura.
- 🕒 Nº de horas de formación o actualización de información en género recibidas por las personas responsables de la selección de personal.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 3: Comunicación e Imagen Corporativa



Acción 3.1: Plan de comunicación

Objetivos específicos:

-  Actualizar y mejorar el Plan de comunicación de la empresa teniendo en cuenta la perspectiva de género.
-  Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
-  Revisar y redactar la documentación administrativa y las ofertas de empleo incorporando un lenguaje igualitario e inclusivo.

Descripción de las actividades:





En el proceso de comunicación, tanto interna como externa, de la empresa es importante tener en cuenta dos elementos importantes:

-  El lenguaje
-  Las imágenes.

De tal manera que es importante que el Plan de Comunicación de la empresa tenga en cuenta el Protocolo de uso no sexista del lenguaje, el cual debe ser conocido por todo el personal.

Todos los materiales internos y externos deberán cumplir con las directrices marcadas en este protocolo.

Al mismo tiempo, es importante que nuestra Página Web y Redes Sociales cumplan con los siguientes aspectos de mejora:

-  Representación equilibrada de mujeres y hombres.
-  Representación de mujeres y hombres en roles distintos a los tradicionales.
-  Visibilización de las mujeres importantes a lo largo de la historia.
-  Inclusión de enlaces a contenidos de igualdad de forma visible, preferentemente en portada del sitio Web, visibilizando las cuestiones de género.

Persona/s responsables:

Comité de Igualdad.
Departamento de Márketing.

Persona/s destinataria/s:








Equipo directivo, plantilla, representación legal de la plantilla y grupos de interés.

Calendario de implementación:

Julio de 2018

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Indicadores de género:

-  N° de documentación interna revisada, incorporando lenguaje inclusivo.
-  N° de imágenes utilizadas no estereotipadas.
-  N° de enlaces a contenidos de igualdad en nuestra página Web.
-  N° de artículos o noticias en materia de igualdad publicadas en nuestras Redes Sociales.
-  Visibilización de mujeres en nuestras Redes Sociales.
-  N° de visitas a noticias o artículos publicados en nuestras Redes Sociales.
-  N° de incidencias por problemas de Comunicación en la empresa.

Acción 3.2: Campaña de sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres mediante carteles.

Objetivos específicos:

- 🔗 Invitar a la reflexión acerca de si las actitudes personales favorecen la igualdad en el ámbito personal, educativo, del empleo, familiar y de la vida en general.
- 🔗 Sensibilizar en el principio de Igualdad a nuestros grupos de interés.

Descripción de las actividades:

La campaña de sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres se desarrollará mediante una serie de carteles de diferentes temáticas (violencia cero, uso no sexista del lenguaje, mujeres importantes en la historia, etc.), que, de manera sencilla y práctica, contribuyan a garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre nuestros trabajadores/as y grupos de interés.

La distribución de estos carteles se desarrollará a través de diferentes canales de comunicación, tales como:

- 🔗 Página Web.
- 🔗 Redes Sociales.
- 🔗 Tablón de anuncios de nuestros centros de trabajo y aulas.
- 🔗 Escaparates de los centros de formación.

Persona/s responsables:

Comité de Igualdad

Persona/s destinataria/s:

Equipo directivo, plantilla, representación legal de la misma y grupos de interés.

Calendario de implementación:

De abril a agosto de 2018

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

- 🔗 N° de carteles realizados.
- 🔗 Temáticas de los carteles.
- 🔗 N° de centros de trabajo en los que se van a exponer.
- 🔗 N° de visitas en las Redes Sociales de la empresa.
- 🔗 Visibilización de las mujeres.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 4: Salud laboral.

Acción 4.1: Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.








Objetivos específicos:

Fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización, adquiriendo el compromiso de:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Descripción de las actividades:

El Protocolo estaría estructurado de la siguiente manera:

-  Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo.
-  Tipologías de acoso sexual.
-  Tipologías de acoso por razón de sexo.
-  Sanciones disciplinarias.
-  Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual.
-  Modelo de denuncia.
-  Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.

Persona/s responsables:

Comité de Igualdad

Persona/s destinataria/s:






Todas las personas trabajadoras de la empresa.

Calendario de implementación:

Febrero-Marzo 2018

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Indicadores de género:

-  Nº de casos de acoso (por tipología) que se han producido por sexo.
-  Nº de quejas y denuncias presentadas por sexo.
-  Nº de procedimientos instruidos y resueltos por sexo.
-  Nº de medidas de sensibilización que se han impartido por sexo.
-  Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se han producido en la organización.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 5: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

Acción 5.1: Fomento del permiso de paternidad.

Objetivos específicos:

- 🕒 Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar en el cuidado de hijos/as por parte del padre.
- 🕒 Incentivar que el padre haga uso de su derecho a utilizar el permiso por nacimiento.

Descripción de las actividades:

La empresa fomentará y facilitará que los trabajadores de la empresa hagan uso de su derecho a solicitar la baja por paternidad, así como otros permisos disponibles: para exámenes prenatales y preparación al parto, en casos de adopción o acogimiento, el permiso de lactancia o la reducción de jornada, con el objeto de favorecer la corresponsabilidad y conciliación familiar, evitando que todo el peso del cuidado recaiga sobre las esposas o parejas tal como históricamente se viene haciendo.

Persona/s responsables:

Comité de Igualdad.

Persona/s destinataria/s:

Trabajadores de la empresa.

Calendario de implementación:

A partir de junio de 2018





Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Indicadores de género:

- 🕒 Nº de trabajadores (hombres) que han tenido hijos/as.
- 🕒 Nº de permisos por paternidad solicitado por los trabajadores (hombres).

Acción 5.2: Teletrabajo

Objetivos específicos:

-  Facilitar y promover la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla, ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.
-  Adaptar y flexibilizar los horarios de los trabajadores y las trabajadoras, siempre que la naturaleza del servicio a realizar lo permita.
-  Asegurar que la conciliación, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales ni en su acceso a incentivos.
-  Facilitar las infraestructuras y formación necesarias para hacer efectivo el uso del teletrabajo en los puestos de trabajo en que se permita.

Descripción de las actividades:

El teletrabajo es una alternativa para fomentar la flexibilidad de horarios, una de las principales demandas del personal laboral, para contribuir a conciliar la vida laboral y personal. Esta posibilidad supone un reconocimiento a la responsabilidad y un incremento de su motivación, al fomentar que se autogestión en su tiempo y saber la confianza que este hecho supone.

Persona/s responsables:

Persona responsable del departamento de calidad.
Equipo directivo de los diferentes departamentos.

Persona/s destinataria/s:




Toda la plantilla

Calendario de implementación:

A partir de julio de 2018

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Indicadores de género:

-  Número de solicitudes de teletrabajo.
-  Porcentaje de hombres y mujeres que han disfrutado del teletrabajo.
-  Cumplimiento de objetivos y de plazos de entrega del trabajador/a en teletrabajo.

| ÁMBITO DE ACTUACIÓN 6: Formación Continua. |
|--|
| Acción 6.1: Formación en sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. |
| <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Sensibilizar en el valor de la Igualdad como eje para el desarrollo social. ↳ Promover que el empleo sea un ámbito donde mujeres y hombres se desarrollen profesionalmente en iguales condiciones de capacidad y oportunidad. ↳ Apoyar las potencialidades de las mujeres y la atención a sus necesidades sociales, para su pleno desarrollo en igualdad. ↳ Dotar de herramientas a las organizaciones empresariales para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de toda su plantilla. |
| <p><u>Descripción de las actividades:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ↳ Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales. ↳ Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España. ↳ Análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en España. ↳ Comunicación: Introducción a la economía no sexista. ↳ Violencia de género. |
| <p><u>Persona/s responsables:</u></p> <p>Comité de Igualdad.</p> |
| <p><u>Persona/s destinataria/s:</u></p> <p>Toda la plantilla.</p> |
| <p><u>Medios materiales y humanos:</u></p> <p>Teleformación</p> |
| <p><u>Calendario de implementación:</u></p> <p>Julio de 2018</p> |
| <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Indicadores de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Nº de personas participantes por departamentos y desagregado por sexo. ↳ Nº de horas. ↳ Nuevas necesidades formativas en materia de igualdad identificadas. ↳ Grado de satisfacción de las personas participantes. <p>Instrumento de evaluación: encuesta de satisfacción personal.</p> |

Acción 6.2: Formación en igualdad de oportunidades en el ámbito de la empresa y RRHH.

Objetivos específicos:

- Adquirir los conceptos más importantes en materia de Igualdad de Oportunidades generales y los específicos del ámbito productivo.
- Analizar la situación actual de mujeres y hombres en las empresas.
- Realizar un análisis temporal de los avances en materia de Igualdad
- Conocer que es una cultura empresarial igualitaria y las ventajas y oportunidades que su implantación supone para las empresas.
- Conocer que es la Responsabilidad Social Corporativa y su regulación en la Ley efectiva de Igualdad de oportunidades.

Descripción de las actividades:

- Conceptos básicos en materia de igualdad de oportunidades.
- Origen de las desigualdades en el ámbito de la empresa y avances en materia de igualdad.
- Políticas para el fomento de la igualdad en el entorno empresarial.
- Mi empresa y la igualdad de oportunidades.
- Medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas: diseño, implantación y evaluación.
- Las acciones positivas.

Persona/s responsables:

Comité de Igualdad

Persona/s destinataria/s:

Personas responsables de selección de personal.

Medios materiales y humanos:

Teleformación

Calendario de implementación:

Julio de 2018

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Indicadores de género:

- Nº de personas participantes por departamentos y desagregado por sexo.
- Nº de horas.
- Nuevas necesidades formativas en materia de igualdad identificadas.
- Grado de satisfacción de las personas participantes.

Acción 6.3: Formación en liderazgo empresarial desde la perspectiva de género.

Objetivos específicos:

- 📄 Conocer los tipos de liderazgo y sus principales características.
- 📄 Describir los diferentes modelos del perfil de liderazgo de las mujeres.
- 📄 Analizar los diferentes obstáculos para alcanzar el liderazgo. Techo de cristal.

Descripción de las actividades:

- 📄 Posiciones ante el poder.
- 📄 Modelo de dirección y tipos de liderazgo.
- 📄 Carrera profesional de las mujeres.
- 📄 ¿Existe un liderazgo femenino?
- 📄 Obstáculos para el liderazgo. El techo de cristal.
- 📄 Conductas eficaces.
- 📄 Nuevas fórmulas de liderazgo.

Persona/s responsables:

Comité de Igualdad

Persona/s destinataria/s:

Equipo directivo.

Medios materiales y humanos:

Teleformación

Calendario de implementación:

Julio de 2018

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Indicadores de género:

- 📄 Nº de personas participantes por departamentos y desagregado por sexo.
- 📄 Nº de horas.
- 📄 Nuevas necesidades formativas en materia de igualdad identificadas.
- 📄 Grado de satisfacción de las personas participantes.

3.4.MEDIDAS NO PRIORITARIAS

| |
|---|
| ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1: Política salarial. |
| Acción 1.1: Equilibrio de salarios. |
| <u>Objetivos específicos:</u> <ul style="list-style-type: none"> 👁️ Aplicar el principio de equidad, esto es, a idéntica responsabilidad y exigencia igual salario en todos sus conceptos. |
| <u>Descripción de las actividades:</u> <p>Evaluación y revisión de los complementos de mejora salarial en función de criterios objetivos de responsabilidad y exigencias de la empresa, independientemente del género.</p> |
| <u>Persona/s responsables:</u> <p>Equipo directivo</p> |
| <u>Persona/s destinataria/s:</u> <p>Todas personas trabajadoras de la empresa.</p> |
| <u>Calendario de implementación:</u> <p>A partir de Agosto de 2018</p> |
| <u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> <p>Indicadores de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> 👁️ Retribución bruta entre mujeres y hombres por puesto de trabajo. 👁️ Complementos salariales entre mujeres y hombres por puesto de trabajo. 👁️ Retribución bruta a jornada completa y parcial entre mujeres y hombres por tiempo de trabajo. 👁️ Complementos salariales a jornada completa y parcial entre mujeres y hombres por tiempo de trabajo. |

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2: Salud laboral.

Acción 2.1: Protocolo de protección para trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.

Objetivos específicos:

- 🕒 Realizar una evaluación específica de los riesgos laborales de aquellos puestos que puedan ser ocupados por mujeres embarazadas o en período de lactancia.
- 🕒 Planificar las medidas de protección en función de los resultados de la evaluación previa.
- 🕒 Informar a las trabajadoras embarazadas de los riesgos y medidas planteadas para su protección y la del feto.
- 🕒 Indicar a las trabajadoras la importancia de que comuniquen su estado de embarazo antes de que exista riesgo en sus puestos para poder activar a tiempo las medidas de protección planteadas.

Descripción de las actividades:

- 🕒 Evaluación específica de los riesgos laborales de los puestos que puedan ser ocupados por mujeres en edad fértil y que pudiesen afectar a la salud de las trabajadoras por su condición de embarazadas o a la salud del feto.
- 🕒 Planificación preventiva en la que se concreten y se implanten las medidas necesarias para la protección de las trabajadoras con el fin de evitar que estén expuestas a los riesgos que puedan afectar a su salud y/o a la del feto.
- 🕒 Información a todas las trabajadoras de los riesgos que tienen en sus puestos de trabajo en el caso de quedarse embarazadas y de las medidas que en principio están planteadas para garantizar su protección y la del feto.

Persona/s responsables:

Persona responsable de Calidad.

Persona/s destinataria/s:

Todas las mujeres trabajadoras de la empresa.

Calendario de implementación:

A partir de agosto de 2018

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Indicadores de género:

- 🕒 Nº de puestos de trabajo con posibilidades de riesgos laborales para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.
- 🕒 Tipos de medidas establecidas para la protección de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.
- 🕒 Nº de mujeres embarazadas o en período de lactancia acogidas a las medidas del protocolo.

Acción 2.2: Protocolo para la detección y protección de mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivos específicos:

- 🕒 Realizar un protocolo para explicar las actuaciones a realizar paso a paso ante casos de violencia de género.
- 🕒 Difundir y comunicar las medidas y actuaciones recogidas a todas las personas trabajadoras de la empresa.

Descripción de las actividades:

La empresa debe ser siempre un ejemplo de tolerancia cero frente a la violencia de género y que la actitud y respuesta ante los posibles conflictos sea claro. En este caso al ser también un centro de formación, se recalcarán las medidas de este protocolo en todo el personal docente para que, ante la sospecha o certeza de un caso de violencia de género entre el alumnado, se tengan presente ciertas pautas de actuación en la aplicación del protocolo.

Persona/s responsables:

Persona responsable de Calidad.
Comité de igualdad.

Persona/s destinataria/s:

Todas las personas trabajadoras de la empresa.

Calendario de implementación:

A partir de agosto de 2018






Mecanismos de seguimiento y evaluación:

- 🕒 Número de consultas recibidas en torno a la violencia de género.
- 🕒 Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el plan.
- 🕒 Nº de horas de talleres y cursos de formación específica en igualdad, coeducación, sensibilización y prevención de la violencia de género.
- 🕒 Nº de personas participantes en la formación por departamentos y desagregado por sexo.
- 🕒 Nº de personas acogidas al protocolo.

3.5.SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación permitirán conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

Objetivos:

-  Comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan.
-  Reflejar los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
-  Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.
-  Adaptar el Plan a las nuevas situaciones y necesidades detectadas.
-  Facilitar el conocimiento de los efectos e impacto del Plan en el entorno de la empresa.

| ASPECTOS A EVALUAR E INDICADORES EMPLEADOS | DESCRIPCIÓN |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Resultado (nivel de ejecución del plan o medidas, personas beneficiarias) | % formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades. % de elaboración, preparación y difusión del Plan de Igualdad. Grado de desarrollo de los objetivos planteados. Nivel de ejecución del Plan de Igualdad. Nº de medidas del plan puestas en marcha. Grado de desarrollo de los objetivos planteados. Grado de sensibilización en acoso sexual. Nº, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las acciones. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Proceso (adecuación de los recursos y métodos empleados, incidencias, comunicación) | Nº de observaciones e incidencias detectadas (aquí especificamos cualquier observación, incidencia, problema y solución que hayamos tenido a lo largo del proceso). Grado de Satisfacción de la plantilla Grado de información y difusión entre la plantilla. Grado de adecuación de los recursos humanos. Evaluación Competencias Grado de Sistematización de los Procedimientos Adecuación del plan a las necesidades de la plantilla. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Impacto (reducción de desigualdades, mejoras en el clima laboral, imagen interna y externa de la empresa, rentabilidad, rotación no deseada...) | Mejora satisfacción de medidas conciliación vida laboral y familiar. Aumento de conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual en el trabajo. |

| | |
|--|--|
| | <p>Cambio en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como del equipo directivo y representantes legales de la plantilla en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Cambio en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.</p> <p>Cambios en la imagen de la empresa.</p> <p>Cambios producidos en las relaciones externas de la empresa.</p> <p>Encuesta de clima laboral.</p> |
|--|--|

| SEGUIMIENTO | DESCRIPCIÓN |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Personas/grupos/departamentos/ comités responsables del seguimiento | <p>Cada política y medida tiene asignado un/a responsable de su elaboración y seguimiento.</p> <p>El seguimiento de los indicadores de calidad e igualdad es asumida conjuntamente con la persona responsable de calidad.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Mecanismos, herramientas y/o sistemas de información utilizados para el seguimiento | <p>Reuniones de trabajo del Comité de Igualdad.</p> <p>Información compartida a través de Dropbox por todo el personal responsable realizándose copias de seguridad regulares por la persona responsable de calidad.</p> <p>Excel de seguimiento que se actualiza en cada reunión y a medida que se van llevando a cabo políticas y medidas (mínimo semestral).</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Informes de seguimiento | <p>Excel que recopila toda la información de forma clara y concisa.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Difusión de las acciones de seguimiento | <p>A través de comunicados internos por correo electrónico (calidad@grupoatu.com).</p> <p>A través de las redes sociales y la página web a nuestros grupos de interés.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Acciones adoptadas como resultado del seguimiento | <p>Todas las incorporadas en el Plan de Igualdad están derivadas del seguimiento de las políticas de igualdad establecidas y del diagnóstico de situación de punto de partida.</p> |

| EVALUACIÓN | DESCRIPCIÓN |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Personas/grupos/departamentos/comités responsables de la evaluación | <p>Cada política y medida tiene asignado un/a responsable de su elaboración y seguimiento. Anualmente analiza el grado de cumplimiento.</p> <p>El seguimiento de los indicadores de calidad e igualdad es asumido conjuntamente con la persona responsable de calidad. Anualmente analiza el grado de cumplimiento.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Mecanismos de evaluación | <p>Información compartida a través de Dropbox por todo el personal responsable realizándose copias de seguridad regulares por la persona responsable de calidad.</p> <p>Excel de seguimiento que se actualizada en cada reunión y a medida que se van llevando a cabo políticas y medidas (mínimo semestral). Con revisión anual por parte del comité de igualdad para valorar su % de ejecución durante el año y los resultados obtenidos.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Informes de evaluación | <p>Excel que recopila toda la información de forma clara y concisa por trimestres y anualmente.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Difusión de las acciones de evaluación | <p>A través de comunicados internos por correo electrónico (calidad@grupoatu.com).</p> <p>A través de las redes sociales y la página web a nuestros grupos de interés.</p> <p>Los resultados de cada política y medida también son comunicados internamente a través del email de calidad.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Acciones adoptadas como resultado de la evaluación | <p>Todas las incorporadas en el Plan de Igualdad están derivadas del seguimiento de las políticas de igualdad establecidas.</p> |

3.6. CRONOGRAMA

| CRONOGRAMA | |
|---|---------------------------|
| MEDIDAS PRIORITARIAS | TEMPORALIZACIÓN |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A FOMENTAR UNA CULTURA BASADA EN LA IGUALDAD | |
| 1. Taller de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, dirigido a todo el personal de la empresa. | 1ª quincena de enero 2018 |
| 2. Formación en Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a equipo directivo, representación legal de la plantilla y Comité de Igualdad. | 2ª quincena de enero 2018 |
| 3. Diccionario de Competencias: Competencia de Igualdad de Género | Julio de 2018 |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR EL ÁREA DE ACCESO A LA ORGANIZACIÓN | |
| 1. Protocolo de selección | Agosto de 2018 |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR EL ÁREA DE COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA | |
| 1. Protocolo de Comunicación | Julio de 2018 |
| 2. Campaña mediante Carteles | Abril a Agosto de 2018 |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR EL ÁREA DE SALUD LABORAL | |
| 1. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo | Febrero-Marzo de 2018 |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN | |
| 1. Fomento del permiso de paternidad | A partir de Junio de 2018 |
| 2. Teletrabajo | A partir de Junio de 2018 |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR EL ÁREA DE FORMACIÓN CONTINUA | |
| 1. Formación en Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a toda la plantilla. | Julio de 2018 |
| 2. Formación en Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la empresa y RRHH, dirigida a las personas responsables de selección de personal. | Julio de 2018 |
| 3. Formación en liderazgo empresarial desde la perspectiva de género, dirigida al equipo directivo. | Julio de 2018 |

| CRONOGRAMA | |
|---|----------------------------|
| RESTO DE MEDIDAS | TEMPORALIZACIÓN |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR EL ÁREA DE LA POLÍTICA SALARIAL | |
| 1. Equilibrio de salarios | A partir de Agosto de 2018 |
| MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR EL ÁREA DE SALUD LABORAL | |
| 1. Protocolo de protección para trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia. | A partir de Agosto de 2018 |
| 2. Protocolo para la detección y protección de mujeres víctimas de violencia de género. | A partir de Agosto de 2018 |

3.7. RESPONSABILIDAD DEL PLAN

En representación de la entidad: (nombres y cargos)

- [REDACTED], director general.
- [REDACTED], responsable de calidad.
- [REDACTED], técnica de empleo y agente de igualdad.

En representación legal de la plantilla o en su defecto de las propias trabajadoras y trabajadores: (nombres y cargos)

- [REDACTED], miembro del departamento de recursos humanos.
- [REDACTED], responsable de formación empresas y proyectos.
- [REDACTED], coordinadora de centro formativo.

Entidad externa que colabora en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad:

RAZÓN SOCIAL/NOMBRE: DATAINFO CONSULTORES Y ASESORES, S.L.

NIF: B09465352

DOMICILIO: C/ Legión Española, 17 entpta.

CIUDAD: Burgos

PROVINCIA: Burgos

TFNO. CONTACTO: 947 041 011

CORREO ELECTRÓNICO: info@data-consulting.es