

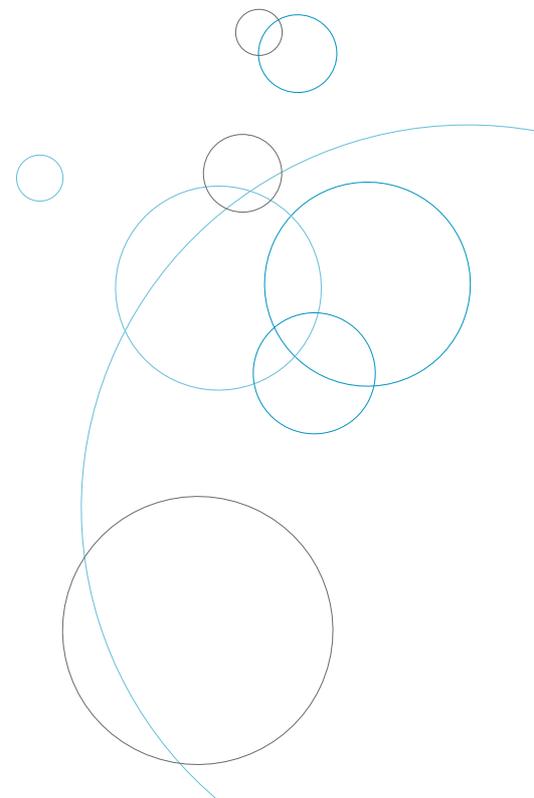


Plan Empresarial de Igualdad
Grupo ISASTUR
2009





Plan Empresarial de Igualdad
Grupo ISASTUR
2009





I. Introducción	05
II. Medidas para la Igualdad	11
Agente de Igualdad	12
"Espacio Igualdad" en la Intranet de Grupo Isastur	13
Guía del Empleado/o sobre igualdad	14
Inclusión de la referencia a la Igualdad en los procedimientos de calidad	15
Inclusión del parámetro de Igualdad en las encuestas de clima laboral	16
Colaboración con entidades que fomenten la Igualdad de género	17
Código de buenas prácticas en materia de lenguaje	18
"Sensibilización positiva" a Directivos	19
Programas de incorporación de mujeres a puestos actualmente masculinizados	20
Programas de fomento de la promoción de las mujeres ya incorporadas en el Grupo	21
Gestión de la información en clave de género	22
Implantación de sistemas de gestión por competencias	23
Seguimiento de la mujer gestante	24
Política de reuniones	25
Trabajar desde casa	26
Mejora sobre el Permiso de Lactancia aprobado en la Ley de Igualdad	27
Mejora sobre el Permiso de Paternidad	28
Permiso sin sueldo	29
Políticas y procedimientos relacionados con el acoso y la discriminación	30
Evaluación periódica de la situación de Grupo Isastur en materia de igualdad	31
III. Implantación y Evaluación del Plan	33



- El 3 de marzo de 2007 se promulgó la Ley Orgánica 3/2007 cuyo objetivo fundamental es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres “en cualesquiera de los ámbitos de la vida”.

- En relación al ámbito laboral, el artículo 45.1 de esta Ley establece que “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres..”. En el apartado 2 del mismo precepto se establece que “En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad [...] deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad”.

- Por su parte, el artículo 46 dispone que “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

- El presente documento da cumplimiento al citado precepto y recoge el Plan empresarial de Igualdad del Grupo ISASTUR 2009-2011.

- El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad incluye a la totalidad de empleados de las siguientes empresas del Grupo ISASTUR:



montajes y mantenimiento



ingeniería y proyectos



administración y gestión



automatización y control



líneas eléctricas



edificación y obra civil



montajes y mantenimiento



comunicación corporativa



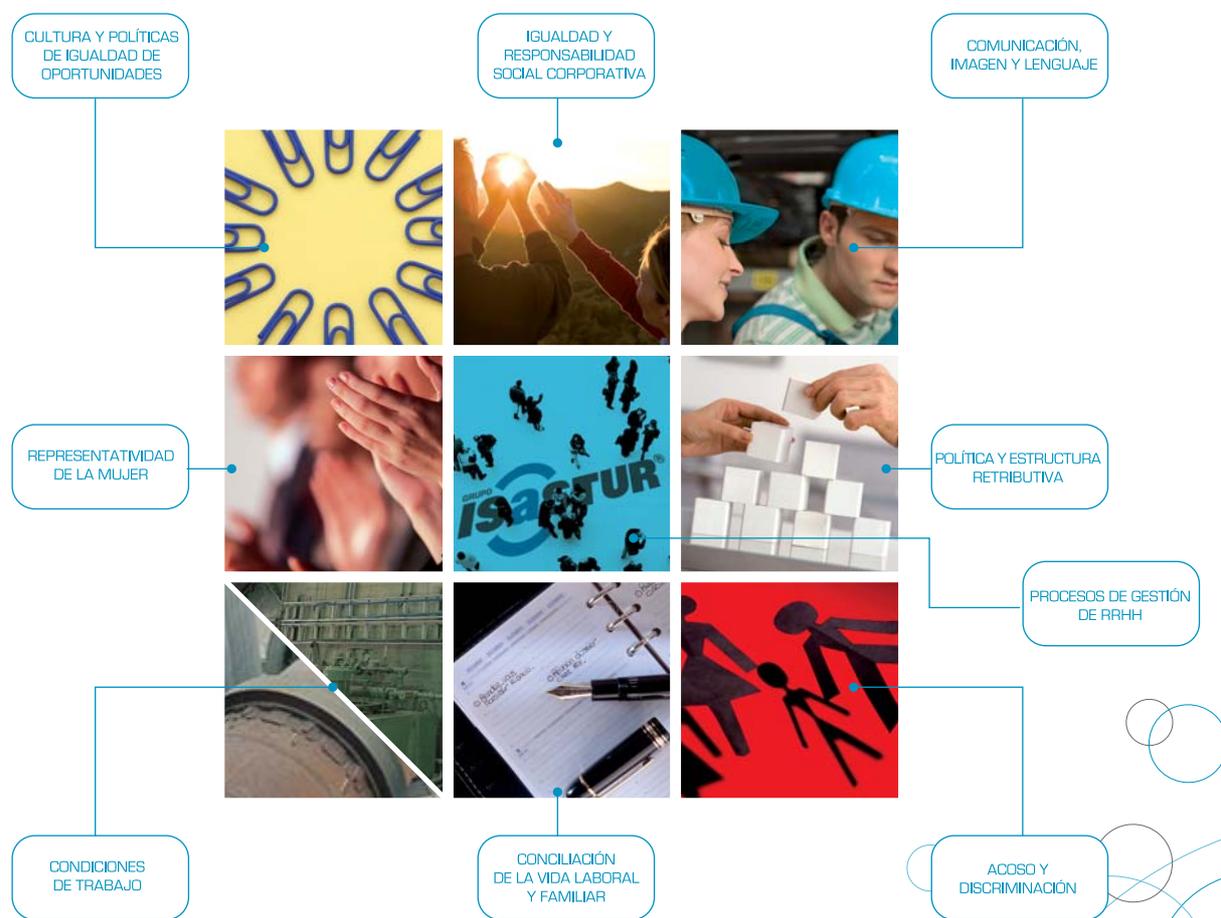
montajes e instrumentación

No obstante, algunas de las medidas incorporadas al mismo se dirigen a colectivos o centros de trabajo específicos.

La elaboración del Plan de Igualdad se ha desarrollado de acuerdo al siguiente proceso:



En primer lugar, se ha desarrollado un diagnóstico exhaustivo de la situación actual en materia de igualdad el que se han analizado cada uno de los siguientes ámbitos:



En general, los datos contrastados en el desarrollo del mismo, reflejan una realidad caracterizada por:

- Una tendencia a la representación equilibrada de ambos géneros.
- La inexistencia grandes desigualdades en ámbitos clave (retribución, desarrollo, etc.).
- La neutralidad/no discriminación en los criterios y procesos para la gestión de personas del Grupo ISASTUR.



No obstante, se han identificado una serie de ámbitos en los que es posible avanzar y mejorar para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Grupo ISASTUR. En base a esos ámbitos se han definido una serie de objetivos que son los recogidos en el presente Plan. Para dar soporte a la consecución de los objetivos establecidos se ha diseñado un conjunto de medidas que se incorporan, asimismo, al presente Plan.

El Plan de Igualdad supone, por tanto, un compromiso que permitirá al Grupo ISASTUR seguir avanzando y profundizando en la consecución de una igualdad real en todos los ámbitos y a todos los niveles de la Organización durante el periodo 2009-2011.

En este sentido, en función de los resultados positivos arrojados por el mencionado diagnóstico, se establece como **meta del Plan Empresarial de igualdad del Grupo ISASTUR:**

Mantener y mejorar la situación positiva de la mujer en el Grupo ISASTUR generando una cultura específica de promoción de la igualdad de oportunidades



Para apoyar y avanzar en la consecución de cada uno de los objetivos expuestos se recogen en el presente Plan una serie de iniciativas/acciones o medidas que se han seleccionado para la consecución de dichos objetivos en función de las características de la plantilla del Grupo ISASTUR (edad, centro de trabajo, etc.) de la organización (cultura, gestión, etc.) y de sus necesidades en materia de igualdad.

Las medidas, acciones o prácticas que se proponen en el presente documento responden a una doble tipología:

- **Medidas que “ponen en valor”**, amplían o potencian medidas o prácticas ya existentes en el Grupo ISASTUR que tienen un impacto directo en el ámbito de la igualdad y pueden vincularse a alguno/s de los objetivos establecidos.

- **Medidas/acciones o prácticas de “nueva aplicación”** que responden directamente a una necesidad u oportunidad de mejora planteada por el diagnóstico o por la propia Ley de Igualdad. No existe una relación unívoca entre un objetivo y cada una de las medidas incluidas en el presente Plan, de manera que una misma medida puede apoyar la consecución de uno o varios de los objetivos planteados.

Con objeto de facilitar el análisis y comprensión de las medidas incorporadas al Plan cada una de ellas se ha recogido en una ficha con el siguiente modelo de datos:

	Nombre		
Fin perseguido por la medida	OBJETIVO		
Breve resumen del contenido de la medida	DESCRIPCIÓN		
A quién va dirigida	DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	
Indicadores operativos para el seguimiento de la implantación de la medida	ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD
	LARGO PLAZO	<input type="checkbox"/>	ALTO
	MEDIO PLAZO	<input type="checkbox"/>	MEDIO
	CORTO PLAZO	<input type="checkbox"/>	BAJO
	DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		TIEMPO Y RECURSOS
	ALTA	<input type="checkbox"/>	DURACIÓN
	MEDIA	<input type="checkbox"/>	COSTE
	BAJA	<input type="checkbox"/>	RECURSOS
			<input type="checkbox"/> IMPLANTACIÓN INTERNA <input type="checkbox"/> IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO
Puesto del Grupo ISASTUR que se responsabilizará de la implantación de la medida	RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA DE PUESTA EN MARCHA
Puesto o departamento que colaborará para el desarrollo de la medida			

Fecha/ periodo en el que comenzará la puesta en marcha de la medida

Agente de Igualdad

OBJETIVO

Crear una figura/referente para los empleados del Grupo ISASTUR en materia de Igualdad y no discriminación.

DESCRIPCIÓN

Las funciones del Agente de Igualdad serían, entre otras:

- Ser el interlocutor e intermediario entre Empresa y trabajadores en temas relacionados con la Igualdad.
- Conocer la situación particular de los empleados con incidencias en materia de igualdad y saber dar una respuesta o canalizarlo a quien corresponda.
- Velar por el cumplimiento de las políticas y medidas establecidas en materia de Igualdad en el Grupo ISASTUR.
- Participar en el diseño e implantación de medidas de igualdad.
- Participar en la comunicación y formación a los empleados sobre la situación en materia de Igualdad en el Grupo ISASTUR.
- Evaluar qué acciones positivas podrían tener más impacto en materia de igualdad y fomentar la implantación de las mismas.
- Canalizar los casos de acoso y discriminación actuando como interlocutor con el empleado.
- Hacer un seguimiento de los indicadores de Igualdad para garantizar el cumplimiento de ésta en el tiempo.

DESTINATARIOS

Todos los empleados del Grupo ISASTUR

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Todos

ÁMBITO TEMPORAL

LARGO PLAZO

ALTO

MEDIO PLAZO

MEDIO

CORTO PLAZO

BAJO

- INDICADORES ASOCIADOS**
- Satisfacción de los trabajadores con las medidas implantadas
 - N° de acciones de comunicación y formativas desarrolladas en materia de Igualdad
 - N° de incidencias atendidas en materia de igualdad

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN

ALTA

DURACIÓN

Implantación corta

MEDIA

COSTE

Bajo

BAJA

RECURSOS

IMPLANTACIÓN INTERNA

IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN

Departamento de RRHH

COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN

FECHA DE PUESTA EN MARCHA

Noviembre de 2009

“Espacio Igualdad” en la Intranet del Grupo ISASTUR

OBJETIVO

Establecer un flujo de comunicación de doble sentido en temas de igualdad con los empleados a través de la Intranet del Grupo ISASTUR.

DESCRIPCIÓN

Esta medida consiste en destinar un espacio en la Intranet del Grupo ISASTUR a temas de Igualdad como un nuevo acceso e incluir:

- Publicación de datos relativos a Igualdad.
- Comunicados y noticias sobre Igualdad.
- Publicación de la Guía de Igualdad.
- Comunicación de medidas, de su implantación y seguimiento.
- etc.

Adicionalmente se habilitará dentro del SMC (buzón de sugerencias) un acceso específico de forma que todos los empleados podrán aportar sugerencias, enviar comentarios, proponer medidas, solicitar información, etc.

El empleado podrá aportar sus sugerencias manteniendo, si así lo prefiere, su confidencialidad.

El espacio será gestionado por el “Agente de Igualdad”.

DESTINATARIOS

Todos los empleados del Grupo ISASTUR

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

- Cultura de Igualdad
- Comunicación, imagen y lenguaje

ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
LARGO PLAZO	<input type="checkbox"/>	ALTO	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de consultas al “Espacio Igualdad” en la Intranet • N° de sugerencias, comentarios, etc. aportados
MEDIO PLAZO	<input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	<input checked="" type="checkbox"/>	
CORTO PLAZO	<input type="checkbox"/>	BAJO	<input type="checkbox"/>	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		TIEMPO Y RECURSOS		
ALTA	<input checked="" type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación media	
MEDIA	<input checked="" type="checkbox"/>	COSTE	Medio	
BAJA	<input type="checkbox"/>	RECURSOS	IMPLANTACIÓN INTERNA <input checked="" type="checkbox"/> IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO <input type="checkbox"/>	
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		FECHA DE PUESTA EN MARCHA
Agente de Igualdad		<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de RRHH • Departamento de Informática 		Diciembre de 2009

Guía del Empleado/a sobre igualdad

OBJETIVO

Dar a conocer el compromiso, la realidad y los recursos en materia de Igualdad del Grupo ISASTUR a los empleados de manera que se fomente una cultura de igualdad de oportunidades.

DESCRIPCIÓN

Desarrollo y publicación de una guía orientada al empleado en la que se le facilite información en materia de igualdad:

- Formulación del compromiso del Grupo ISASTUR con la igualdad de oportunidades (en qué consiste).
- Resumen de la situación actual en materia de igualdad (algunos datos y su evolución).
- Resumen de las medidas, recursos y prácticas adoptadas por el Grupo ISASTUR en materia de Igualdad.
- Resumen de la Ley de Igualdad, implicaciones prácticas y posibilidades que ofrece, tanto para hombres como para mujeres y beneficios/mejoras ofrecidos por el Grupo ISASTUR que mejoran el mínimo legal.

Esta guía se repartirá a todos los empleados y a las nuevas incorporaciones y se publicará en la Intranet del Grupo ISASTUR.

DESTINATARIOS

Todos los empleados del Grupo ISASTUR

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

- Cultura de Igualdad
- Comunicación, imagen y lenguaje
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
LARGO PLAZO	<input type="checkbox"/>	ALTO	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de consultas en Intranet • Incremento de solicitudes de medidas publicadas en la guía • N° de consultas recibidas por el Agente de Igualdad en relación a la guía
MEDIO PLAZO	<input type="checkbox"/>	MEDIO	<input type="checkbox"/>	
CORTO PLAZO	<input type="checkbox"/>	BAJO	<input type="checkbox"/>	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		TIEMPO Y RECURSOS		
ALTA	<input type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación corta	
MEDIA	<input type="checkbox"/>	COSTE	Bajo	
BAJA	<input checked="" type="checkbox"/>	RECURSOS	IMPLANTACIÓN INTERNA <input type="checkbox"/> IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO <input checked="" type="checkbox"/>	
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		FECHA DE PUESTA EN MARCHA
Agente de Igualdad		Departamento de RRHH		Enero de 2010

Inclusión de la referencia a la Igualdad en los procedimientos de calidad

OBJETIVO						
Introducción en los procedimientos existentes de calidad de referencias a la Igualdad de género.						
DESCRIPCIÓN						
Introducción de referencias a la Igualdad en los procedimientos de calidad ya existentes: materia retributiva (PCO705), ingreso en el Grupo ISASTUR (PC 0706 y PC 0707), formación (PC 0702)... a fin de hacer constar expresamente que las Empresas del Grupo ISASTUR están comprometidas con la Igualdad.						
DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN				
Todos los empleados del Grupo ISASTUR		<ul style="list-style-type: none"> • Cultura y políticas de Igualdad • Comunicación, imagen y lenguaje 				
ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS				
LARGO PLAZO <input type="checkbox"/>	ALTO <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de encuesta de clima (dimensión comunicación) • Niveles de satisfacción 				
MEDIO PLAZO <input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO <input checked="" type="checkbox"/>					
CORTO PLAZO <input type="checkbox"/>	BAJO <input type="checkbox"/>					
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS					
ALTA <input type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación media				
MEDIA <input checked="" type="checkbox"/>	COSTE	Bajo				
BAJA <input type="checkbox"/>	RECURSOS	<table border="1"> <tr> <td>IMPLANTACIÓN INTERNA</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	IMPLANTACIÓN INTERNA	<input checked="" type="checkbox"/>	IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO	<input type="checkbox"/>
IMPLANTACIÓN INTERNA	<input checked="" type="checkbox"/>					
IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO	<input type="checkbox"/>					
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA DE PUESTA EN MARCHA				
Agente de Igualdad	Departamento de RRHH	Junio de 2010				

Inclusión del parámetro de Igualdad en las encuestas de clima laboral

OBJETIVO

Introducción de la perspectiva de Igualdad en las encuestas internas de clima laboral, así como valoración de cuestiones relativas a tratamiento y consideración de la mujer dentro del Grupo.

DESCRIPCIÓN

Introducción de referencias a la Igualdad como un bloque independiente en las encuestas de clima laboral a efectos de valorar:

- Consideración de los trabajadores hacia el Grupo ISASTUR en materia de Igualdad.
- Consideración de los trabajadores del Grupo ISASTUR como parte activa y necesaria para el desarrollo y mantenimiento de una política igualitaria.
- Percepción de los trabajadores sobre si las Empresas del Grupo son sensibles a la Igualdad.

DESTINATARIOS

Todos los empleados del Grupo ISASTUR

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Cultura y políticas de Igualdad

ÁMBITO TEMPORAL

LARGO PLAZO

ALTO

- Resultados de encuesta de clima (dimensión comunicación)
- Niveles de satisfacción

MEDIO PLAZO

MEDIO

CORTO PLAZO

BAJO

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN

ALTA

DURACIÓN

Implantación corta

MEDIA

COSTE

Bajo

BAJA

RECURSOS

IMPLANTACIÓN INTERNA

IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN

Agente de Igualdad

COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN

Departamento de RRHH

FECHA DE PUESTA EN MARCHA

Octubre de 2009

Colaboración con entidades que fomenten la Igualdad de género

OBJETIVO						
Apoyar y colaborar con entidades u organizaciones que fomenten la Igualdad de oportunidades.						
DESCRIPCIÓN						
<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo patrocinios por parte del Grupo ISASTUR de entidades colaboradoras con el fomento de la igualdad de oportunidades en general en la sociedad. Por ejemplo, colaborar con alguna ONG que fomente la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en colectivos desfavorecidos. Incluir referencias publicitarias a dichas colaboraciones dentro de la Intranet corporativa. Publicitar dentro del Grupo la colaboración con este tipo de entidades. 						
DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN					
<ul style="list-style-type: none"> Todos los empleados del Grupo ISASTUR Agentes externos 	Impacto en la sociedad y RSC					
ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS				
LARGO PLAZO <input type="checkbox"/>	ALTO <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación y sensibilización por parte del Grupo Conocimiento de la representatividad por género en la sociedad 				
MEDIO PLAZO <input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO <input checked="" type="checkbox"/>					
CORTO PLAZO <input type="checkbox"/>	BAJO <input type="checkbox"/>					
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS					
ALTA <input checked="" type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación media-larga				
MEDIA <input checked="" type="checkbox"/>	COSTE	Medio				
BAJA <input type="checkbox"/>	RECURSOS	<table border="1"> <tr> <td>IMPLANTACIÓN INTERNA</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	IMPLANTACIÓN INTERNA	<input checked="" type="checkbox"/>	IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO	<input type="checkbox"/>
IMPLANTACIÓN INTERNA	<input checked="" type="checkbox"/>					
IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO	<input type="checkbox"/>					
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA DE PUESTA EN MARCHA				
Departamento de RRHH	<ul style="list-style-type: none"> Entidades que colaboren y fomenten la Igualdad Departamento de Marketing 	Enero a Diciembre de 2010				

Código de buenas prácticas en materia de lenguaje

OBJETIVO

Potenciar el uso de un lenguaje neutro y no sexista entre los empleados del Grupo ISASTUR mediante el uso de un código sencillo de buenas prácticas.

DESCRIPCIÓN

- Establecer pequeñas reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje neutro tanto en las comunicaciones y documentos internos como externos de la Empresa.
- Difundir el código entre los empleados para su utilización en documentos y comunicaciones internas y externas de la Empresa.

DESTINATARIOS

Todos los empleados del Grupo ISASTUR

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Cultura de Igualdad
Comunicación, imagen y lenguaje

ÁMBITO TEMPORAL

LARGO PLAZO

ALTO

MEDIO PLAZO

MEDIO

CORTO PLAZO

BAJO

Revisión cualitativa de la utilización de dichas medidas en las comunicaciones internas y externas

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN

ALTA

DURACIÓN

Implantación media

MEDIA

COSTE

Bajo

BAJA

RECURSOS

IMPLANTACIÓN INTERNA

IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN

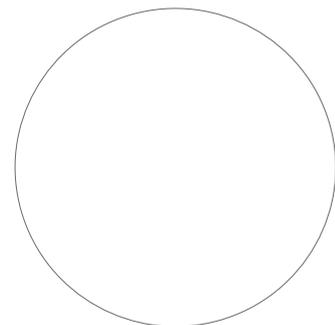
Agente de Igualdad

COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN

Departamento de RRHH

FECHA DE PUESTA EN MARCHA

Enero de 2010



“Sensibilización positiva” a Directivos

OBJETIVO

Garantizar la neutralidad y la igualdad de trato y oportunidades en las decisiones adoptadas por Directivos del Grupo ISASTUR en materia de gestión de personas.

DESCRIPCIÓN

El personal directivo suele gozar de un elevado grado de autonomía en la gestión de personas, de manera que en ellos se concentra la toma de decisiones relacionada con promociones, retribución variable, formación, etc. de las personas a su cargo por lo que debe intentar garantizarse que el criterio aplicado en estas decisiones está fundado en principios de igualdad y no discriminación.

Esta medida consistiría en desarrollar un programa de sensibilización en materia de igualdad dirigido, fundamentalmente, a Directivos, es decir, a personas que tengan equipos a su cargo y hayan de participar como evaluadores en el proceso de evaluación del desempeño, decidir sobre candidatos en selección, etc.

En algunos casos esta materia podría incorporarse por ejemplo a los cursos de formación en materia de selección.

DESTINATARIOS

Directores de División

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Procesos de gestión de RRHH

ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
LARGO PLAZO	<input checked="" type="checkbox"/>	ALTO	<input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Ratios de representatividad de género por departamento y su evolución • Ratios de Igualdad por Departamento • N° de incidencias relacionadas con discriminación por Departamento
MEDIO PLAZO	<input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	<input type="checkbox"/>	
CORTO PLAZO	<input type="checkbox"/>	BAJO	<input type="checkbox"/>	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		TIEMPO Y RECURSOS		
ALTA	<input checked="" type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación larga	
MEDIA	<input type="checkbox"/>	COSTE	Medio-bajo	
BAJA	<input type="checkbox"/>	RECURSOS	IMPLANTACIÓN INTERNA <input checked="" type="checkbox"/> IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO <input type="checkbox"/>	
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		FECHA DE PUESTA EN MARCHA
Agente de Igualdad		Departamento de RRHH		Enero - Diciembre de 2010

Programas de incorporación de mujeres a puestos actualmente masculinizados

OBJETIVO

Fomentar la inclusión de mujeres en los procesos de selección de puestos actualmente masculinizados.

DESCRIPCIÓN

Esta medida consiste en fomentar la incorporación de mujeres en aquellas áreas donde tienen menor representatividad.

Para fomentar la incorporación de mujeres, se podrían tomar medidas como:

- Incentivar a la empresas externas de selección para que incorporen mujeres a los procesos de selección.
- Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a las personas encargadas de la selección.
- Fomentar acciones formativas con compromiso de contratación dirigidas a mujeres.

DESTINATARIOS

Personal encargado del proceso de formación y selección

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

- Procesos de Gestión de RRHH
- Representatividad de género

ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
LARGO PLAZO	<input type="checkbox"/>	ALTO	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres incorporadas anualmente en el Grupo ISASTUR • % de incremento de mujeres que acuden a cursos con compromiso de contratación • % de candidatas seleccionadas en puestos de obra
MEDIO PLAZO	<input type="checkbox"/>	MEDIO	<input type="checkbox"/>	
CORTO PLAZO	<input type="checkbox"/>	BAJO	<input type="checkbox"/>	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		TIEMPO Y RECURSOS		
ALTA	<input checked="" type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación media-larga	
MEDIA	<input type="checkbox"/>	COSTE	Medio-alto	
BAJA	<input type="checkbox"/>	RECURSOS	IMPLANTACIÓN INTERNA	<input checked="" type="checkbox"/>
			IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO	<input type="checkbox"/>
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		FECHA DE PUESTA EN MARCHA
Departamento de RRHH		<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de RRHH • Directores de División 		Enero a Diciembre de 2009

Programas de fomento de la promoción de las mujeres ya incorporadas en el Grupo

OBJETIVO						
Fomentar la promoción y formación de las mujeres ya incorporadas al Grupo ISASTUR.						
DESCRIPCIÓN						
<p>Esta medida consiste en fomentar la formación y promoción de las mujeres incorporadas a las distintas Empresas del Grupo.</p> <p>Para fomentar la formación y promoción de las mujeres, se podrían tomar medidas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar y desarrollar acciones de sensibilización en materia de Igualdad de quienes imparten la formación y gestionan la promoción. 						
DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN					
Colectivo de mujeres incorporadas al Grupo ISASTUR	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de Gestión de RRHH • Representatividad de género 					
ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS				
LARGO PLAZO	<input type="checkbox"/> ALTO	<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres que promocionan anualmente en el Grupo en relación con el % de hombres • % de incremento de mujeres que acuden a cursos formativos en relación con el % de hombres 				
MEDIO PLAZO	<input checked="" type="checkbox"/> MEDIO					
CORTO PLAZO	<input type="checkbox"/> BAJO					
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS					
ALTA	<input type="checkbox"/> DURACIÓN	Implantación media				
MEDIA	<input checked="" type="checkbox"/> COSTE	Medio				
BAJA	<input type="checkbox"/> RECURSOS	<table border="1"> <tr> <td>IMPLANTACIÓN INTERNA</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	IMPLANTACIÓN INTERNA	<input checked="" type="checkbox"/>	IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO	<input type="checkbox"/>
IMPLANTACIÓN INTERNA	<input checked="" type="checkbox"/>					
IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO	<input type="checkbox"/>					
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA DE PUESTA EN MARCHA				
Agente de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de RRHH • Directores de División 	Enero de 2010				

Gestión de la información en clave de género

OBJETIVO

Realizar un registro y seguimiento exhaustivo de la distribución de personas por género en aspectos clave como retribución, formación...

DESCRIPCIÓN

- Elaboración de un registro de las bases de datos ordenadas por género para poder decidir adecuadamente en base a parámetros de igualdad.
- Llevar a cabo el registro de forma continuada en el tiempo para poder además comparar datos desde la perspectiva de igualdad en el diseño e implantación de medidas.
- Realizar un seguimiento de los distintos ratios.

DESTINATARIOS

Todos los empleados del Grupo ISASTUR

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Procesos de Gestión de RRHH

ÁMBITO TEMPORAL

LARGO PLAZO

ALTO

MEDIO PLAZO

MEDIO

CORTO PLAZO

BAJO

- Seguimiento del diagnóstico de situación
- Conocimiento de la representatividad de género

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN

ALTA

DURACIÓN

Implantación media

MEDIA

COSTE

Bajo

BAJA

RECURSOS

IMPLANTACIÓN INTERNA

IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN

- Agente de Igualdad
- Departamento de RRHH

COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN

- Departamento de RRHH
- Departamento de Informática

FECHA DE PUESTA EN MARCHA

Enero de 2010

Implantación de sistemas de gestión por competencias

OBJETIVO		
Publicar las diferentes políticas implantadas en la Empresa (ascensos, retribuciones, etc...).		
DESCRIPCIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Informar a los empleados de que la fijación del importe de sus retribuciones se hace de acuerdo a criterios neutros (grados) que no diferencian entre hombres y mujeres. • Informar a los empleados que la política de ascensos responde a criterios objetivos, y que no diferencia entre hombres y mujeres. • Reflejar rutas profesionales y programas de carrera dentro de cada Empresa del Grupo ISASTUR. 		
DESTINATARIOS		ÁMBITO DE ACTUACIÓN
Todos los empleados del Grupo ISASTUR		Procesos de Gestión de RRHH
ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
LARGO PLAZO <input checked="" type="checkbox"/>	ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados encuesta de clima (dimensión comunicación) • Niveles de satisfacción
MEDIO PLAZO <input type="checkbox"/>	MEDIO <input type="checkbox"/>	
CORTO PLAZO <input type="checkbox"/>	BAJO <input type="checkbox"/>	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS	
ALTA <input checked="" type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación larga
MEDIA <input type="checkbox"/>	COSTE	Medio
BAJA <input type="checkbox"/>	RECURSOS	IMPLANTACIÓN INTERNA <input checked="" type="checkbox"/>
		IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO <input type="checkbox"/>
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA DE PUESTA EN MARCHA
Departamento de RRHH	Todos los Departamentos	Enero de 2011

Seguimiento de la mujer gestante

OBJETIVO

Proporcionar a la mujer gestante una atención personalizada durante todo el embarazo, resolviéndole sus dudas y ayudándola desde el servicio médico en todo lo que necesite en relación con su situación de embarazo.

DESCRIPCIÓN

- Consultas de seguimiento con cada mujer gestante durante los nueve meses de embarazo (Revisión del estado de gestación, asesoramiento sobre cómo sentarse correctamente, posturas higiénico-sanitarias, analíticas que debe solicitar, cómo realizar masajes al bebé...) Especial seguimiento en materia de PRL.
- Reserva de determinadas zonas de aparcamiento para mujeres gestantes.
- Dotación de lugares de descanso para mujeres embarazadas donde puedan descansar tumbadas.
- Publicación y fomento de hábitos de vida saludables para mujeres embarazadas y mujeres con hijos menores.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Mujeres del Grupo ISASTUR

- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Condiciones de trabajo

ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
LARGO PLAZO	<input type="checkbox"/>	ALTO	<input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres que se acojan a la medida • Nivel de satisfacción de la implantación de la medida
MEDIO PLAZO	<input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	<input checked="" type="checkbox"/>	
CORTO PLAZO	<input checked="" type="checkbox"/>	BAJO	<input type="checkbox"/>	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		TIEMPO Y RECURSOS		
ALTA	<input type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación media-corta	
MEDIA	<input type="checkbox"/>	COSTE	Bajo	
BAJA	<input checked="" type="checkbox"/>	RECURSOS	IMPLANTACIÓN INTERNA <input checked="" type="checkbox"/> IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO <input checked="" type="checkbox"/>	
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA DE PUESTA EN MARCHA	
Agente de Igualdad		<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de RRHH • Departamento de PRL 	A partir de noviembre de 2009, y hasta el año 2010	

Política de reuniones

OBJETIVO

Definir una política de reuniones para facilitar la planificación del trabajo diario y así contribuir a la conciliación de los empleados del Grupo ISASTUR.

DESCRIPCIÓN

Todas las reuniones que se programen deberán cumplir con determinados requisitos que a continuación se relacionan:

- Deberán convocarse con la antelación suficiente como para que las personas puedan ajustar sus agendas.
- No se convocarán reuniones antes de las 09.30h ni después de las 17.00h.
- Todas las convocatorias de reunión deberán incluir Agenda, horario de inicio y fin de reunión, asistentes, moderador de la reunión.

DESTINATARIOS

Todos los empleados del Grupo ISASTUR

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Flexibilidad temporal

ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
LARGO PLAZO	<input type="checkbox"/>	ALTO	<input checked="" type="checkbox"/>	Nivel de satisfacción de la medida implantada en función de encuesta de clima
MEDIO PLAZO	<input type="checkbox"/>	MEDIO	<input checked="" type="checkbox"/>	
CORTO PLAZO	<input checked="" type="checkbox"/>	BAJO	<input type="checkbox"/>	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		TIEMPO Y RECURSOS		
ALTA	<input type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación corta	
MEDIA	<input type="checkbox"/>	COSTE	Bajo	
BAJA	<input checked="" type="checkbox"/>	RECURSOS	IMPLANTACIÓN INTERNA <input checked="" type="checkbox"/> IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO <input type="checkbox"/>	
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		FECHA DE PUESTA EN MARCHA
Agente de Igualdad		<ul style="list-style-type: none"> • Directores de División • Jefes de Unidad de Negocio 		Marzo de 2010

Trabajar desde casa

OBJETIVO

Facilitar al empleado compaginar sus obligaciones personales y familiares, con la posibilidad de trabajar desde casa, manteniendo los mismos derechos laborales.

DESCRIPCIÓN

- El Empleado podrá solicitar a su jefe inmediato, la posibilidad de trabajar desde casa en momentos puntuales, siempre y cuando la presencia en el centro de trabajo no sea imprescindible.
- La Empresa deberá hacer especial hincapié en la comunicación de esta medida, informando, entre otros aspectos que no se penalizará a un empleado por acogerse a esta medida, con el fin de que los empleados vean el compromiso del Grupo ISASTUR en este ámbito.

DESTINATARIOS

Empleados del Grupo ISASTUR que no desarrollen trabajo de obra

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Flexibilidad espacial

ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
LARGO PLAZO	<input checked="" type="checkbox"/>	ALTO	<input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de trabajadores que se acogen a esta medida • Nivel de satisfacción de la medida implantada (estudio de clima) de empleados y gerentes y directores
MEDIO PLAZO	<input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	<input type="checkbox"/>	
CORTO PLAZO	<input type="checkbox"/>	BAJO	<input type="checkbox"/>	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		TIEMPO Y RECURSOS		
ALTA	<input checked="" type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación media-larga	
MEDIA	<input type="checkbox"/>	COSTE	Bajo	
BAJA	<input type="checkbox"/>	RECURSOS	IMPLANTACIÓN INTERNA <input checked="" type="checkbox"/> IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO <input type="checkbox"/>	
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		FECHA DE PUESTA EN MARCHA
Agente de Igualdad		<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de RRHH • Directores de División 		Enero a Diciembre de 2010

Mejora sobre el Permiso de Lactancia aprobado en la Ley de Igualdad

OBJETIVO

Buscar nuevas vías a través del permiso de lactancia que permita a los empleados una mejor conciliación entre la vida profesional y familiar.

DESCRIPCIÓN

- El permiso de lactancia, que afecta a nacimientos, adopción o guarda legal, de acuerdo a la legislación laboral, se puede disfrutar de dos formas:
 - El permiso de lactancia está establecido como el permiso de una hora de la jornada laboral mientras el hijo sea menor de 9 meses o sustituible por una reducción de la jornada de media hora.
 - El trabajador o trabajadora (si ambos trabajan cualquiera de los progenitores puede tomar el derecho) tendrá derecho a acumular el permiso de lactancia, en jornadas completas, al permiso de maternidad si se produce un acuerdo con la Empresa.
- Los empleados contarán con una doble mejora respecto a la ley en el disfrute de dicho permiso:
 - Por un lado, tendrán la posibilidad de acumular la hora diaria de permiso de lactancia en la jornada del viernes de forma que ese día no tengan que acudir al trabajo o, podrán disfrutar dicho permiso de forma continuada en días completos y a continuación de la baja por maternidad, prolongando así el tiempo de descanso.
 - Por otro lado, el permiso de lactancia se ampliará hasta que el menor cumpla 12 meses.

DESTINATARIOS

Todos los empleados del Grupo ISASTUR

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
LARGO PLAZO	<input type="checkbox"/>	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción de los empleados por la implantación de la medida (estudio de clima) • N° de empleados que acceden a la medida
MEDIO PLAZO	<input type="checkbox"/>	MEDIO	
CORTO PLAZO	<input checked="" type="checkbox"/>	BAJO	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS		
ALTA	<input type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación corta
MEDIA	<input type="checkbox"/>	COSTE	Bajo
BAJA	<input checked="" type="checkbox"/>	RECURSOS	IMPLANTACIÓN INTERNA <input checked="" type="checkbox"/> IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO <input type="checkbox"/>
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA DE PUESTA EN MARCHA	
Agente de Igualdad	Departamento de RRHH	Enero de 2010	

Mejora sobre el Permiso de Paternidad

OBJETIVO

Incentivar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de la familia, buscando nuevas vías que permitan a los empleados una mejor conciliación entre la vida profesional y familiar.

DESCRIPCIÓN

- El permiso de paternidad, que afecta a nacimientos, adopción o guarda legal, de acuerdo a la legislación laboral, se configura como un permiso de 13 días naturales de duración e independiente del permiso por nacimiento de hijo previsto legal o convencionalmente.
- Los empleados contarán con una mejora de este permiso de dos días hábiles adicionales. Así, los trabajadores podrán solicitar al Grupo un permiso retribuido adicional de dos días hábiles para el cuidado del menor, a disfrutar a continuación del permiso de paternidad.
- La vigencia de esta medida, está condicionada a la vigencia del presente Plan Empresarial de Igualdad.

DESTINATARIOS

Todos los empleados del Grupo ISASTUR

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

ÁMBITO TEMPORAL

LARGO PLAZO

ALTO

MEDIO PLAZO

MEDIO

CORTO PLAZO

BAJO

- Nivel de satisfacción de los empleados por la implantación de la medida (estudio de clima)
- N° de empleados que acceden a la medida

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN

ALTA

DURACIÓN

Implantación corta

MEDIA

COSTE

Bajo

BAJA

RECURSOS

IMPLANTACIÓN INTERNA

IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN

Agente de Igualdad

COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN

Departamento de RRHH

FECHA DE PUESTA EN MARCHA

Septiembre de 2009

Permiso sin sueldo

OBJETIVO

Otorgar la posibilidad a cualquier empleado del Grupo ISASTUR de poder solicitar el disfrute de hasta 15 días laborables, a distribuir a lo largo del año natural, sin percibir remuneración por estos días.

DESCRIPCIÓN

- Se trata de posibilitar a cualquier empleado de disfrutar de un máximo de 15 días laborables libres al año sin percibir remuneración por los días no trabajados.
- Estos días son adicionales a los establecidos en concepto de vacaciones.
- Los días podrán ser disfrutados de forma separada o de forma conjunta a lo largo del año natural y se podrán unir a las vacaciones o cualquier otro periodo de días libres.
- El disfrute de esos días necesitará la aprobación del jefe inmediato.
- Respecto a la Seguridad Social, la base de cotización mensual se verá aminorada debido a la disminución de salario por el disfrute de esos días no retribuidos, sin embargo, no supondrá pérdida de cotización por esos días.

DESTINATARIOS

Todos los empleados del Grupo ISASTUR

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

ÁMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
LARGO PLAZO	<input type="checkbox"/>	ALTO	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ● Nivel de satisfacción de la medida implantada (estudio de clima) de empleados y gerentes y directores ● N° de empleados que se acogan a la medida
MEDIO PLAZO	<input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	<input checked="" type="checkbox"/>	
CORTO PLAZO	<input checked="" type="checkbox"/>	BAJO	<input type="checkbox"/>	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		TIEMPO Y RECURSOS		
ALTA	<input type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación media-corta	
MEDIA	<input type="checkbox"/>	COSTE	Bajo	
BAJA	<input checked="" type="checkbox"/>	RECURSOS	IMPLANTACIÓN INTERNA <input checked="" type="checkbox"/> IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO <input type="checkbox"/>	
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN		COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN		FECHA DE PUESTA EN MARCHA
Agente de Igualdad		Departamento de RRHH		Marzo de 2010

Políticas y procedimientos relacionados con el acoso y discriminación

OBJETIVO

Ayudar al empleado a distinguir una situación de acoso o discriminación y establecer los mecanismos y procedimientos a seguir en caso de producirse.

DESCRIPCIÓN

- Desarrollo de un Código de Prevención del Acoso cuyo contenido mínimo sea:
 - Política sobre el Acoso: Desaprobación del mismo.
 - Política de Prevención: Evitación de conductas que puedan entenderse acoso.
 - Política de Tratamiento: Establecimiento de un Protocolo de actuación en caso de acoso compuesto de dos fases (una inicial y otra oficial) confidenciales.
 - Nombramiento de personal encargado de la prevención y tratamiento del acoso.
- Introducir algún contenido específico de sensibilización en materia de acoso en la formación a los empleados sobre políticas corporativas reseñadas.
- Difundir el Código entre los empleados.

DESTINATARIOS

Todos los empleados del Grupo ISASTUR

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Acoso y discriminación

ÁMBITO TEMPORAL

LARGO PLAZO

ALTO

Nº de Incidencias presentadas

MEDIO PLAZO

MEDIO

CORTO PLAZO

BAJO

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN

ALTA

DURACIÓN

Implantación media

MEDIA

COSTE

Bajo

BAJA

RECURSOS

IMPLANTACIÓN INTERNA

IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN

Agente de Igualdad

COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN

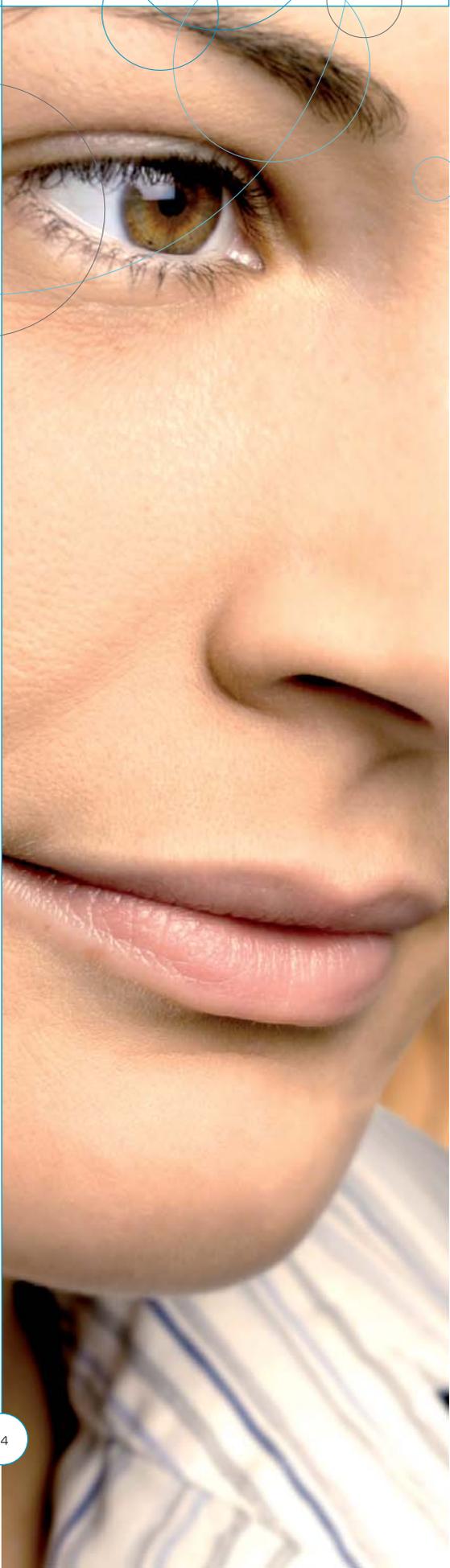
Departamento de RRHH

FECHA DE PUESTA EN MARCHA

Enero de 2010

Evaluación periódica de la situación del Grupo ISASTUR en materia de Igualdad

OBJETIVO		
Llevar a cabo una evaluación periódica de los indicadores de Igualdad para conocer la evolución de la situación de la mujer en el Grupo ISASTUR.		
DESCRIPCIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer los indicadores que evaluarán periódicamente la situación global de la mujer en el Grupo ISASTUR. • Los ámbitos sobre los que se llevará a cabo esta evaluación son Cultura y política de igualdad de oportunidades, igualdad y responsabilidad social corporativa, comunicación, imagen y lenguaje, representatividad de género, procesos de gestión de RRHH, política y estructura retributiva, condiciones de trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, acoso y discriminación. 		
DESTINATARIOS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN	
Todos los empleados del Grupo ISASTUR	Todos	
ÁMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
LARGO PLAZO <input checked="" type="checkbox"/>	ALTO <input type="checkbox"/>	Evaluación de los indicadores que se establezcan
MEDIO PLAZO <input type="checkbox"/>	MEDIO <input checked="" type="checkbox"/>	
CORTO PLAZO <input type="checkbox"/>	BAJO <input type="checkbox"/>	
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS	
ALTA <input checked="" type="checkbox"/>	DURACIÓN	Implantación media-larga
MEDIA <input checked="" type="checkbox"/>	COSTE	Medio
BAJA <input type="checkbox"/>	RECURSOS	IMPLANTACIÓN INTERNA <input checked="" type="checkbox"/>
		IMPLANTACIÓN CON APOYO EXTERNO <input type="checkbox"/>
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA DE PUESTA EN MARCHA
Agente de Igualdad	Departamento de RRHH	Marzo de 2011



En el presente capítulo se recogen:

- Una planificación orientativa de la implantación de las medidas recogidas en el presente Plan.
- El modelo de indicadores que permitirá desarrollar el seguimiento y evaluación de la implantación mismo.

Planificación de la **implantación**

La planificación de la implantación de las medidas aquí recogida es orientativa y se ha elaborado en base a los siguientes criterios:

- Impacto de la medida en materia de Igualdad
- Dificultad de su implantación en términos de coste y tiempo
- La interrelación/dependencia entre ellas
- Si son medidas de nueva implantación o medidas que constituyen una mejora o ampliación de otras anteriores.

En esta planificación se estima que la implantación de las medidas comenzará a desarrollarse en el primer trimestre de 2009 y su desarrollo se prolongará durante el periodo 2009-2011, al final del cual se desarrollará la evaluación y el seguimiento del Plan.

Modelo de evaluación

El Artículo 46.1 de la Ley 3/2007 establece que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”

Es preciso, por tanto, establecer e incorporar al Plan de igualdad un sistema de evaluación de los resultados.

Para llevar a cabo la evaluación de manera apropiada, hemos definido un modelo de indicadores que permite:

- Medir la evolución en el cumplimiento de los objetivos perseguidos por el Plan de Igualdad y detectar las desviaciones.
- Analizar la evolución y seguimiento de la implantación de las medidas recogidas en el Plan.
- Evaluar el resultado final de la implementación y detectar nuevas necesidades.

Por ello el Modelo de evaluación del Plan contiene dos tipos de indicadores:

- **Indicadores globales vinculados a los objetivos generales del Plan de Igualdad**, la evaluación ha de realizarse anualmente y a la finalización de la implementación del Plan.
- **Indicadores operativos asociados a cada una de las medidas propuestas**, la evaluación ha de realizarse de acuerdo a la duración prevista de cada medida, analizándose la evolución de las mismas y la contribución parcial a los objetivos globales perseguidos.

No obstante, pueden existir indicadores que cubran ambos aspectos.

