

**III PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES**

ESIC BUSINESS SCHOOL

1. INTRODUCCIÓN.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES DE IGUALDAD.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y 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 los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ESIC tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de 50 o más personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad.

ESIC contaba a 31 de diciembre de 2019 con 877 personas en plantilla, por lo que tiene obligación de contar con un Plan de Igualdad.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE UN PLAN DE IGUALDAD.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen un Plan de Igualdad son:

- ✓ Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✓ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✓ Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- ✓ Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✓ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✓ Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD DE ESIC.

En mayo de 2010 Esic firma su primer Plan de Igualdad de forma voluntaria, además de un compromiso de la dirección que se hace público en junio del mismo año. Este plan fue seleccionado por la Red Pacto Mundial España, a la que pertenece Esic, como Buena Práctica 2011.

En noviembre de 2013, al finalizar la vigencia del primer plan, se firma el segundo para continuar avanzando hacia la igualdad efectiva de oportunidades.

Este plan es por lo tanto el tercero y para su elaboración se ha realizado un análisis de la situación de la empresa en materia de género, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos, tanto cualitativos como cuantitativos, de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado como aspectos de mejora relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de ESIC.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.

ESIC ha demostrado una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ESIC declara expresamente su decidida voluntad de:

- ✓ Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- ✓ Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- ✓ Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, paritaria empresa-RLT, ha consistido en un grupo de trabajo formado por personas con amplios conocimientos de la empresa, experiencia en diversas áreas de la misma. Además, se contó con el asesoramiento de una empresa consultora externa especializada en diseño e implantación de planes de igualdad.

2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. 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 a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- ✓ a) Proceso de selección y contratación.
- ✓ b) Clasificación profesional.
- ✓ c) Formación.
- ✓ d) Promoción profesional.
- ✓ e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ✓ f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ g) Infrarrepresentación femenina.
- ✓ h) Retribuciones.
- ✓ i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

De esta forma el Plan de Igualdad de ESIC comprende:

- ✓ OBJETIVOS GENERALES
- ✓ OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- ✓ MEDIDAS
- ✓ INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- ✓ PERSONAS RESPONSABLES
- ✓ PLAZOS DE EJECUCIÓN

Y se estructura en las siguientes áreas:

- ✓ ACCESO A LA EMPRESA (PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL)
- ✓ PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- ✓ FORMACIÓN
- ✓ IGUALDAD RETRIBUTIVA Y CONDICIONES DE TRABAJO
- ✓ CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- ✓ PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
- ✓ SALUD LABORAL
- ✓ VIOLENCIA DE GÉNERO
- ✓ CULTURA ORGANIZACIONAL/COMUNICACIÓN

Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la Empresa y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

AMBITOS DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa (incluidas las personas contratadas a través de una empresa de trabajo temporal), en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

VIGENCIA.

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando ésta en marzo de 2021. Transcurrido este plazo será objeto de una revisión o actualización más profunda.

3. CONCLUSIONES DEL INFORME DIAGNÓSTICO.

Se ha realizado un diagnóstico cuantitativo y cualitativo para conocer la situación de mujeres y hombres en la empresa, las principales conclusiones del diagnóstico son las siguientes:

- ✓ ESIC tiene una plantilla de 877 personas (a 31 de diciembre de 2019), las mujeres representan un 46% sobre el total y los hombres el 54%. A efectos de la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se considera composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Por lo tanto, nos encontramos con una distribución de la plantilla equilibrada.

- ✓ Por centros de trabajo, el porcentaje de mujeres es mayor en Barcelona y el porcentaje de hombres es mayor en Zaragoza y Málaga.
- ✓ Según lo establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades, podemos decir que existe, segregación ocupacional femenina, es decir, concentración de mujeres, en Personal Técnico y Auxiliar. Además, en Mandos Intermedios, que representa el 71% de la plantilla, los hombres representan el 83% frente al 57% de mujeres (%Vert).
- ✓ Existe infrarrepresentación femenina en el Comité de Dirección.
- ✓ El Departamento con mayor representación en la empresa es Académico Universitaria con un 42% de la plantilla, el porcentaje de hombres en este grupo es 11 puntos superior a su representación en el global de la plantilla. En el resto de áreas, encontramos mayor porcentaje de mujeres en Idiomas (63%) y Business School (71%) y de hombres en Académico BS (73%).
- ✓ Mayor porcentaje de mujeres en contrato PAS T.Completo y de hombres en PDI Parcial.
- ✓ Ha habido 15 reducciones de jornada en el año 2019, el 100% de mujeres, todas fueron por cuidado de hijos/as.

Por otra parte, el análisis de la información cualitativa de los procesos de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones; prevención del acoso sexual por razón de sexo; salud laboral; violencia de género y cultura/comunicación, ha permitido detectar áreas de trabajo que se han traducido en medidas concretas que incluye este plan de igualdad y se detallan más adelante.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Se ha realizado la auditoría retributiva como parte del diagnóstico de situación, la vigencia de ésta coincide con la del plan, es decir, tiene 4 años de vigencia comenzando esta en marzo de 2021. Los principales resultados de la auditoría son:

Se ha realizado una valoración de puestos de trabajo, utilizando la herramienta del Ministerio. Para esta valoración se han utilizado los siguientes factores:

- Formación académica
- Experiencia
- Idioma (Inglés)
- Diversidad de puestos supervisados
- Planificación, gestión y organización

- Autonomía de decisión
- Dificultad de problemas
- Creatividad
- Jornada laboral

La asignación de salarios por puntos sigue una línea ascendente, es decir, los salarios asignados a cada puesto están relacionados con los puntos otorgados a los mismos.

4. OBJETIVOS GENERALES.

El objetivo primordial del Plan de Igualdad es la **plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres**. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza y/o religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Objetivos Generales:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de buscar en la empresa una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

- Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de las mujeres en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar el compromiso de la empresa con la igualdad.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.

Del análisis de los datos de la situación real de ESIC en materia de género, se realizó un informe diagnóstico que identifica, entre otras, las áreas de mejora relacionadas directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Una vez detectadas estas áreas, y teniendo en cuenta los objetivos establecidos se han definido las medidas específicas encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla. Estas medidas son:

1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.:

Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO IMPLANTACIÓN
Revisar las DPT para asegurar que los requisitos no pueden estar condicionando la mayor recepción de candidaturas masculinas o femeninas. Suprimir o justificar la necesidad de solicitar “Movilidad geográfica” principalmente y “Disponibilidad horaria”.	Sí	Nº de puestos con DPT revisada/elaborada sobre el total de puestos	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2021
Publicar internamente las vacantes.	Sí	Nº de ofertas de empleo publicadas internamente sobre el total de ofertas publicadas	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Revisar y corregir el lenguaje utilizado en los documentos del área de selección (incluidas las ofertas de empleo).	Sí	Nº de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo publicadas sobre el total de ofertas publicadas	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	-	Nº de ofertas de empleo publicadas que incluyen el compromiso sobre el total de ofertas publicadas	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Establecer un sistema objetivo de ponderación de las diferentes candidaturas.	Sí	Sistema establecido.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2021
Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes a las personas involucradas en los procesos de selección.	Sí	Nº de personas formadas/Nº de personas que participan en los procesos de selección.	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Marzo - diciembre 2021

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ESIC 2020

Introducir un apartado de Igualdad de Oportunidades en el Manual de bienvenida y garantizar que es entregado a todas las nuevas contrataciones.	-	Nº de nuevas incorporaciones que reciben información sobre el Plan de Igualdad/Nº de nuevas incorporaciones.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2021
---	---	--	-----------------	-------------------	------------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.:

Fomentar la representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO IMPLANTACIÓN
<p>Fomentar la contratación de mujeres y hombres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las y los mismos (60-40%), en los puestos, áreas, departamentos o niveles jerárquicos en los que se encuentren subrepresentadas/os. Concretamente, tratar de corregir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor porcentaje de mujeres en Barcelona y de hombres en Zaragoza y Málaga. • Concentración de mujeres, en Personal Técnico y Auxiliar. • Mayor porcentaje de hombres en el Departamento Académico Universitario y Académico BS y de mujeres en Idiomas y Business School. • Mayor porcentaje de mujeres en contrato PAS T.Completo y de hombres en PDI Parcial. 	Sí	<p>% de mujeres/hombres en plantilla % de mujeres/hombres en cada nivel jerárquico % de mujeres/hombres en cada área/departamento</p>	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
En los procesos de selección de nuevo personal, en idénticas condiciones de idoneidad se dará prioridad a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.	-	<p>% de mujeres/hombres en plantilla % de mujeres/hombres en cada nivel jerárquico % de mujeres/hombres en cada área/departamento</p>	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

2.- PROMOCIÓN DEL PERSONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de promoción transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de competencias, aptitudes y capacidades requeridas para la vacante ofertada.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO IMPLANTACIÓN
Establecer un sistema que permita medir anualmente las promociones de mujeres y hombres.	-	Sistema establecido	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2021
Establecer un procedimiento de promoción interna.	-	Procedimiento establecido	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2022
Publicar internamente las vacantes.	Sí	Nº de ofertas de empleo publicadas internamente sobre el total de ofertas publicadas	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Establecer un sistema que garantice que las distintas personas que participan en el proceso utilizan los mismos criterios.	Sí	Sistema establecido.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2022
Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes a las personas involucradas en los procesos de promoción.	Sí	Nº de personas formadas/Nº de personas que participan en los procesos de promoción.	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Marzo - diciembre 2022

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.:

Fomentar la promoción de mujeres en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO IMPLANTACIÓN
Prestar especial atención a aquellas mujeres capaces de desempeñar puestos de responsabilidad (Comité de Dirección) con el objetivo de corregir la infrarrepresentación femenina.	Sí	Nº de mujeres con potencial identificadas	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
En los procesos de promoción de nuevo personal, en idénticas condiciones de idoneidad se dará prioridad a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.	-	% de mujeres/hombres en cada nivel jerárquico	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

3.- FORMACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.:

Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO IMPLANTACIÓN
Formar y/ sensibilizar en Igualdad de oportunidades y no discriminación a la Comisión de Igualdad, dpto. de RRHH, dpto. de Comunicación, Dirección, personas con responsabilidades en la gestión de equipos, resto de la plantilla y nuevas incorporaciones.	Sí	Nº de mujeres/hombres formados sobre el total de M/H en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Marzo - diciembre 2021
Informar a toda la plantilla sobre las acciones formativas que van a llevarse a cabo.	-	Nº de mujeres/hombres informados sobre el total de M/H en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Establecer itinerarios formativos que permitan a cada persona conocer la formación necesaria para el desempeño de determinados puestos de trabajo.	-	Nº de puestos con itinerario formativo sobre el total de puestos.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2022
Medir anualmente la formación recibida por hombres y mujeres.	Sí	Nº de mujeres/hombres formados sobre el total de M/H en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

4.- IGUALDAD RETRIBUTIVA Y CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.:

Garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO IMPLANTACIÓN
Realizar una valoración de los puestos de trabajo para identificar los de igual valor.	Sí	Nº de puestos valorados sobre el total de puestos.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)/Consultora externa	Marzo - diciembre 2021
Realizar una Auditoría Retributiva.	Sí	Auditoría realizada.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)/Consultora externa	Marzo - diciembre 2021
Realizar anualmente un Registro Retributivo.	Sí	Registro realizado.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)/Consultora externa	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Estudiar la posibilidad de que la maternidad/paternidad no repercuta en el variable percibido.	Sí	Estudio realizado.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2021

5.- CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.:

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO IMPLANTACIÓN
Elaborar un manual de medidas de conciliación y comunicarlo a la plantilla.	-	Nº de personas que reciben el manual sobre el total de personas en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2021
Estudiar la posibilidad de incluir nuevas medidas de conciliación.	Sí	Nº de nuevas medidas implantadas.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Elaborar una política de teletrabajo a toda la organización.	Sí	Política elaborada. Nº de mujeres/hombres con teletrabajo sobre el total de M/H en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2021
Establecer medidas para garantizar la desconexión digital.	-	Medidas establecidas.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2021
Sensibilizar a la Dirección sobre los beneficios de la conciliación.	Sí	Nº de mujeres/hombres de Dirección formados sobre el total de M/H en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Marzo - diciembre 2021
Favorecer la adaptación de la jornada para evitar las reducciones de la misma.	Sí	Nº de solicitudes de adaptación de jornada concedidas sobre el total de solicitudes.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.:

Elaborar y difundir el protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO IMPLANTACIÓN
Elaborar un protocolo de actuación contra casos de acoso.	Sí	Protocolo elaborado y comunicado.	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Abril 2021
Incluir en la formación/sensibilización sobre igualdad de oportunidades un apartado de acoso en el entorno laboral.	-	Nº de mujeres/hombres formados sobre el total de M/H en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Marzo - diciembre 2021
Introducir un apartado de Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Manual de bienvenida y garantizar que es entregado a todas las nuevas contrataciones.	-	Nº de nuevas incorporaciones que reciben información sobre el Protocolo de Acoso/Nº de nuevas incorporaciones.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2021

7.- SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.:

Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO IMPLANTACIÓN
Establecer medidas de salud específicas para mujeres/hombres, por ejemplo, pruebas específicas en los reconocimientos médicos.	-	Nº de medidas para mujeres/hombres establecidas.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2022
Elaborar un procedimiento de actuación para mujeres embarazadas.	Sí	Procedimiento elaborado y comunicado.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2021

8.- VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.:

Sensibilizar a la plantilla respecto a la Violencia de Género y difundir el compromiso de la Dirección.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO IMPLANTACIÓN
Firmar el acuerdo de compromiso contra la violencia de género con el Ministerio de Igualdad.	-	Acuerdo firmado.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - diciembre 2021

9.- CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.:

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO IMPLANTACIÓN
Realizar una comunicación interna específica para la difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad.	Sí	Campaña realizada.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Marzo - marzo 2021
Designar a una persona responsable de la Igualdad de oportunidades y comunicarlo a la plantilla.	-	Persona designada. Comunicación realizada.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Abril 2021
Habilitar en la página web, el portal del/a empleado/a y otros medios de comunicación (tablones de anuncios, revistas, etc.), donde se incluya información sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	-	Espacio habilitado.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Mayo 2021
Implementar acciones de información periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad.	Sí	Nº de comunicaciones realizadas.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Informar al menos con carácter anual al Comité de Dirección de la Compañía sobre la evolución de los indicadores de igualdad.	Sí	Nº de comunicaciones realizadas.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.:

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

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO IMPLANTACIÓN
Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (revista, intranet, etc.) y externas (página web, campañas de publicidad, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Sí	Comunicación incluyente establecida.	Dpto. de RR.HH.	2 personas (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

6. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres 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.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Para ello es fundamental haber establecido un sistema de indicadores durante el diseño del plan de igualdad, que permita realizar un seguimiento y una evaluación de los resultados conseguidos.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

Evaluación de RESULTADOS

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados

Evaluación de PROCESO

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

Evaluación de IMPACTO

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, paritaria, representación de la empresa y de la plantilla (RLT).

Esta comisión estará compuesta por la misma que ha negociado este Plan de Igualdad, y su principal objetivo será llevar a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas incluidas en el Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Esta Comisión se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran.

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de informes anuales de seguimiento y uno intermedio y otro final de evaluación, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.
- ✓ La Comisión podrá realizar también funciones asesoras en materia de igualdad.
- ✓ Establecer el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, del plan de igualdad.

CALENDARIO DE ACTUACIONES.

El calendario de la implantación de medidas será el establecido anteriormente, la frecuencia del seguimiento de las mismas anual y la evaluación a mitad de la vigencia del plan y al terminar ésta.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

El plan podrá modificarse por consenso entre las partes.

ANEXO I: INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El uso de indicadores permite hacer un seguimiento de la evolución de la plantilla a raíz de la implantación de las diferentes medidas de igualdad y una evaluación de los resultados y del impacto del Plan de Igualdad, algunos de los indicadores más relevantes que puede utilizar la empresa son:

Estructura de plantilla:

- % de mujeres-% de hombres en plantilla
- % de mujeres-% de hombres por departamento
- % de mujeres-% de hombres por nivel jerárquico

Promoción:

- % de mujeres-% de hombres promocionados
- % de mujeres-% de hombres promocionados por departamento
- % de mujeres-% de hombres promocionados por nivel jerárquico
- Nº de mujeres promocionadas a puestos de responsabilidad sobre el total de promociones a puestos de responsabilidad

Formación:

- Número de acciones formativas realizadas por hombres sobre el total de hombres en plantilla
- Número de acciones formativas realizadas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla
- % de hombres formados por departamento y nivel jerárquico
- % de mujeres formadas por departamento y nivel jerárquico
- Número de horas de formación recibidas por hombres sobre el total de hombres en plantilla
- Número de horas de formación recibidas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla
- % de hombres formados por materia formativa
- % de mujeres formadas por materia formativa

Conciliación:

- % de mujeres-% de hombres por tipo de permiso, suspensiones de contrato y excedencias
- % de mujeres-% de hombres por nivel jerárquico por tipo de permiso, suspensiones de contrato y excedencias
- % de mujeres-% de hombres por tipo de contrato por tipo de permiso, suspensiones de contrato y excedencias

Acoso:

- Nº de casos de acoso/tipo de acoso/resolución

Brecha salarial

- Retribución media anual, fija y variable, de mujeres y hombres en puestos de igual valor

ANEXO II: DEFINICIONES.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan se han adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

En Madrid a 1 de febrero de 2021

Por Empresa:

- Elena García Díaz Tendero
- Nerea Fraile Palacios
- Ignacio Soret Los Santos



Representando a la plantilla:

- Raquel Iglesias López
- Antonio Alcántara Lera
- Ana Larrión García



CONTROL DE CAMBIOS		
EDICIÓN	FECHA	MODIFICACIONES
Versión 1	1/2/2021	