etra LUX

# I PLAN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2022

# ÍNDICE

1.- Fundamentación jurídica ..... pág. 2-8

2.- Pretensiones del plan ..... pág. 8-10

3.- Ámbito de aplicación ..... pág. 10

4.- Vigencia ..... pág. 10-11

5.- Necesidades detectadas y conclusión del diagnóstico..... pág. 11-15

6.- Acciones a desarrollar ..... pág. 16-39

ANEXO 1.- Diagnóstico

ANEXO 2.- Reglamento de funcionamiento de Comisión de Igualdad

ANEXO 3.- Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

ANEXO 4.- Guía de derechos para víctimas de violencia de género

ANEO 5.- Glosario Igualdad

Este Plan se fundamenta jurídicamente en la siguiente normativa de aplicación, tanto europea como nacional y autonómica, que desarrolla el concepto de igualdad y sus aplicaciones, por tanto, a la hora de realizar e implantar nuestro I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres nos hemos basado en lo siguiente:

## MARCO NORMATIVO NACIONAL: LEY ORGÁNICA 3/2007

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se aprobó en el Congreso de los Diputados, el 15 de marzo de 2007 y fue publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, entrando en vigor al día siguiente, el 24 de marzo de 2007.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene su base en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución española:

Artículo 14. "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

Artículo 9.2. "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Recoge los distintos avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres, plasmados en los distintos Tratados Internacionales y Conferencias Mundiales de la Mujer de Naciones Unidas así como la normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea, aprovechando la obligación que tenía nuestro gobierno de transponer a nuestro Ordenamiento Jurídico las siguientes directivas:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Tal y como se señala en la exposición de motivos, la mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independiente de la materia (educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.) o el ámbito donde

se pongan en marcha. (Estatal, autonómico o local). En este sentido, "la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres".

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres adopta una práctica novedosa consistente en definir algunos de los conceptos que contempla en su articulado.

Artículo 3. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

"El 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."

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta

1. 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.

2. 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo."

Artículo 7. Acoso sexual y por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. 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."

Artículo 11. Acciones positivas

1. 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.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley".

Capítulo III. Artículos del 45 al 49. Planes de Igualdad de las empresas

En dicho Capítulo la Ley articula un conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 77. Unidades de Igualdad

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

a. Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b. Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.

c. Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

d. Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

e. Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad."

Disposición Adicional Primera. Composición equilibrada

"A los efectos de esta Ley, se entenderá por 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 sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento."

<u>Aspectos generales de la Ley de Igualdad</u>

• Tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.

Por Fuéra

• Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

• Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia.

• Tiene dimensión transversal y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.

• Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.

• Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.

• Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba. Esto implica que es la persona acusada la que tiene que demostrar que no se produjo ninguna actuación por su parte que se pueda considerar que infringe la Ley.

• Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales como los relacionados con violencia de género o por acoso laboral por razón de sexo.

• Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

• Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.

• Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

<u>Medidas novedosas introducidas por la Ley de Igualdad</u>

• Creación de nuevos organismos

- Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres. Órgano colegiado encargado de coordinar las políticas y medidas adoptadas en los departamentos ministeriales para garantizar la implantación del principio de igualdad.
- Unidades de igualdad. En los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad.
- Consejo de participación de las Mujeres. Es un órgano colegiado de consulta y asesoramiento. Participarán las organizaciones de mujeres.

Rac Suárez

• Se establece la utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos.

• Se introduce la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.

• Se establece la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

• Se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos.

• Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad.

• Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

• Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.

• Se crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.

• Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.

• Se prevé el desarrollo de la figura jurídica de la Titularidad Compartida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.

• Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

• Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.

• Establece la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.

Partiendo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres recogido en el art.3, se reitera en el art. 5 donde se recoge la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo aplicable tanto al ámbito del empleo privado como al del empleo público.

Ámbito de las Administraciones Públicas. La Ley constituye el marco general que permite la adopción de medidas de acción positiva y para facilitar la transversalización de la perspectiva de género se ponen en marcha los siguientes instrumentos: el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Dentro de las Administraciones Públicas, destacar, que además, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo

Rosa Huérea

en el seno de la Administración General del Estado, incluidas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

Ámbito privado. Destacan las medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración así como se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

En cuanto a la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad dentro del ámbito empresarial éstas deberán ser formuladas y adoptadas dentro de los procesos de negociación colectiva para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Negociación Colectiva. Tras la aprobación de la Ley, la práctica negociadora que se había venido realizando en los últimos años se convierte en obligatoria a tenor de lo expuesto en el artículo 45.

Además la propia Ley explicita los contenidos que los Planes de Igualdad pueden contemplar para la consecución de los objetivos fijados. (Art.46)

## MARCO NORMATIVO CONVENIO COLECTIVO METAL MADRID 2018-2020

El presente convenio refleja en su articulado lo siguiente:

**Artículo 51. Política de igualdad**

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto, se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsara y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Las organizaciones firmantes del convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades que sea por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para ello se deberán elaborar planes de igualdad en las empresas de más de 200 trabajadores y trabajadoras, que deberán negociarse con la representación legal creando comisiones de igualdad paritarias, con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de

discrepancias en la negociación de los planes de igualdad, será la comisión de igualdad creada en este convenio la que resuelta. Los planes de igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

Así mismo, las organizaciones firmantes del convenio declaran que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, se encuentran:

- El Acceso al empleo, Nadie podrá ser discriminación directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.
- Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.
- Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial, atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y composición de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.
- Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respecto y la dignidad personal.

## PRETENSIONES DEL PLAN

Reunidos de una parte la gerencia de la empresa y de otra la RLT de la misma, recogemos en el presente documento los acuerdos alcanzados sobre la planificación de las acciones a adoptar en el desarrollo del principio de Igualdad entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización, así como hacer manifiesto el compromiso de la totalidad de la empresa en el desarrollo e implantación de un plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que mejore la situación actual de la organización en dicho principio, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Nuestro objetivo con la elaboración e implantación del plan de Igualdad de Etralux es garantizar y hacer visible el acceso de nuestro personal a los derechos de Igualdad de trato y no discriminación que les son legalmente reconocidos, así como promover los principios y valores de Igualdad en el seno de nuestra organización como garantía de un funcionamiento

más justo y efectivo, que nos permita crecer como empresa y que a su vez permita un disfrute óptimo de nuestras empleadas y nuestros empleados de su experiencia de trabajo en Etralux.

Con este objetivo general en mente, consideramos la necesidad de establecer una serie de objetivos específicos que nos ayuden a articular nuestra voluntad de mejora en el principio de Igualdad y nos permita aplicarla de una forma directa a la realidad cotidiana de la empresa. Para ello contemplamos los siguientes objetivos específicos:

1.- Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la empresa.

2.- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

3.- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa

4.- Garantizar el principio de igualdad retributiva.

5.- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, con niveles específicos en función de su impacto en la empresa.

6.- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.

7.- Mejorar de las condiciones de conciliación

8.- Mejorar de la salud psicosocial de la plantilla

9.- Constituir la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la empresa

10.- Incluir el principio de Igualdad entre nuestras acciones de responsabilidad social empresarial

11.- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa

12.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo

13.- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género

14.- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, se planteó la puesta en marcha de la elaboración e implantación del I Plan que nos permita avanzar en nuestros propósitos de desarrollo del principio de Igualdad. Para el correcto desarrollo del mismo, contemplamos la realización de las siguientes actuaciones:

**1.- Creación del grupo de trabajo para la Igualdad,** se crea un grupo de trabajo formado por la Dirección y el Comité de empresa, que formará el Comité de Igualdad.

**2.- Confección del diagnóstico de género,** teniendo como modelo la Guía para la elaboración de planes de Igualdad el Ministerio elaborado por la a la hora de determinar los datos a analizar, los indicadores adecuados para reflejar los fenómenos de género, cuestionarios para recabar información cualitativa, etc. Los responsables de la ejecución de esta actuación serán los integrantes del equipo de trabajo para la Igualdad de la empresa.

**3.- Estudio de las medidas necesarias en función del diagnóstico de la organización**

**4.- Análisis del marco jurídico del contexto de la empresa,** con el fin de poder realizar un ajuste óptimo entre nuestros objetivos de Igualdad y la realidad normativa de nuestro entorno, evitando duplicidades e incompatibilidades entre las medidas de acción derivadas de la implantación del plan y la normativa socio-laboral vigente.

**5.- Plan de comunicación no sexista,** que incluirá al plan de comunicación de la empresa.

**6.- Adaptación de herramientas y procedimientos a los principios de Igualdad,** dada la naturaleza de la consultoría en recursos humanos es habitual utilizar herramientas y procedimientos de selección, información, comunicación, clasificación, etc. Que proceden de fuentes diversas, por lo que es necesario revisar y adaptar estas herramientas para que cumplan con el principio de Igualdad de oportunidades y no emplee lenguaje sexista.

**7.- Diseño de un procedimiento de seguimiento y evaluación,** con la confección de cuestionarios que recojan los principales indicadores considerados y nos permitan estudiar la evolución del plan, analizar el grado de impacto que posee y nos ayude a generar un proceso de feedback que haga posible entrar en una espiral de mejora continua.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la empresa Etralux y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los Convenios

Colectivos aplicables. En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente Plan de Igualdad.

## VIGENCIA

El presente Plan, conjunto de medidas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan las situaciones detectadas en el diagnóstico con necesidad de ser corregidos, dispondría inicialmente de un plazo determinado de vigencia dilatado dada la naturaleza de sus objetivos y de las acciones necesarias para alcanzarlos, entendiendo un periodo necesario de vigencia de cuatro años, comenzando el 20 de diciembre del 2018 y concluyendo el 19 de diciembre del 2022. A su finalización, se realizará un informe de evaluación de la ejecución del Plan de Igualdad.

Las mejoras recogidas en este Plan de Igualdad sobre el Convenio se mantendrán más allá de la finalización del mismo.

Una vez finalizado el plazo de vigencia del Plan de Igualdad, quedará automáticamente denunciado y se procederá a la negociación del II Plan de Igualdad.

## ÁREAS DE TRABAJO

Tal y como se establece en la normativa y por organización interna vamos a pasar a trabajar las áreas y las medidas del siguiente modo:

- Área de selección y acceso al empleo
- Área de conciliación y corresponsabilidad
- Área de retribución y clasificación profesional
- Área de promoción y formación
- Área de Salud Laboral
- Área Prevención acoso sexual y por razón de sexo
- Área Violencia de Género
- Área de comunicación y lenguaje no sexista

## NECESIDADES DETECTADAS Y CONCLUSIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Una vez hemos realizado el diagnóstico (ANEXO 1) en la empresa Etralux, debemos analizar sus fortalezas y debilidades de cara a lograr una efectiva igualdad de género en todas sus áreas y departamentos. Por ello, analizando a nivel general, podemos concluir que la empresa cuenta con el firme compromiso de dirección y de la plantilla para avanzar hacia una igualdad de oportunidades real y efectiva. Dicho compromiso se plasma en las medidas establecidas en este plan de igualdad, con la determinación de que se conviertan en políticas que permitan

estandarizar el principio de Igualdad en todos los procesos de la empresa de cara a un futuro en que se puedan corregir algunas de las desigualdades detectadas y se puedan protocolarizar aquellos procesos que actualmente se están realizando y no se tienen por escrito.

Conseguido el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité de empresa, se buscará desarrollar dichas medidas consensuadas de modo que repercutan de manera positiva sobre la organización y sus valores.

Una vez analizados los datos de los que tiene información la empresa y tomando aquella información cualitativa que se tiene establecida, vemos que para la implantación del I Plan de Igualdad en la empresa debemos tener en cuenta:

- Crear protocolos de desarrollo en las diferentes áreas o políticas de gestión
- Establecer un estudio anual de datos para ver cómo evoluciona la implantación del Plan
- Formar e informar a todo el personal de la empresa en igualdad
- Establecer la Política de Igualdad de la empresa como un valor a consolidar
- Apoyarse en el Comité de Igualdad en la implantación de las medidas para llegar a toda la empresa,

Vamos a analizar de manera individual cada una de las áreas analizadas de manera cualitativa y cuantitativamente dando como resultado:

**Área de selección y acceso al empleo**

Dado que ahora mismo todo se está realizando de una manera informal, vemos la posibilidad de establecer una política de selección con una visión de género que fomente la igualdad y la no discriminación y que sea tanto aplicable de manera interna como de manera externa para poder fomentar criterios en la selección de todo el personal, sea quien sea el que realice la entrevista de selección.

Vemos también la necesidad de recoger datos de participantes en los procesos de selección tanto en la fase de reclutamiento como en las posteriores fases del proceso para poder medir el número de personas que participan por proceso de selección y que nos ayudará a la hora de establecer medidas y de poner tener un indicador cuantificable ya que ahora mismo no se dispone de indicadores y nos basamos en experiencia pero no demostrable (número de aplicaciones del protocolo establecido, ofertas de empleo publicadas que no contengan elementos sexistas, hombres y mujeres que se presentan, etc.).

Dado que el primer contacto que tienen los/las potenciales trabajadores/as de la empresa con ésta es a través del departamento de selección, es imprescindible que ya desde su posible acceso y acogida se garantice la aplicación del principio de Igualdad de género, lo que se va a realizar mediante la implantación de las dos medidas en esta área, tanto creando un protocolo que deban seguir el personal seleccionador, así como fomentando la redacción de ofertas de empleo que no contengan elementos de carácter sexista.

Dichas medidas en concreto, que se ponen en marcha con este Plan de Igualdad, son:

**MEDIDA 1.** Incorporar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo

**MEDIDA 2.** Garantizar procesos de acceso, selección y contratación que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basado en criterios objetivos

**MEDIDA 3.** Crear un protocolo de selección basado en experiencia y formación que garantice la igualdad entre hombres y mujeres

**Área de conciliación y corresponsabilidad**

La empresa carece de un Plan de conciliación establecido y formalizado, aunque el propio convenio colectivo aplicable a la empresa sí recoge una serie de medidas aplicables a todo el personal laboral. Dichas medidas son de conocimiento de toda las personas trabajadoras de la empresa y se aplica de manera rigurosa.

También tienen establecidos de manera informal otros permisos que mejoran el convenio colectivo pero no se aplican de manera rigurosa. Por ello, se estable el crear la medida número uno, de manera adecuada y homogénea para todo el personal, haciéndose asimismo público para toda la platilla como permiso de mejora del Convenio orientado a fomentar la corresponsabilidad en los padres.

La relación entre la vida personal y familiar y la vida laboral, cada vez puede resultar más complicada de compatibilizar debido a cambios sociales y demográficos. Por ello, planificamos medidas, en este caso, que tratan de favorecer a la plantilla en la realización de dicha flexibilidad y conciliación, tratando de mejorar, en lo que respecta a la primera medida, la legislación existente en materia de flexibilidad laboral, otorgando así una mejora a la plantilla.

Por otro lado, y con la finalidad de tener un impacto social más allá del lugar de trabajo, la segunda de las medidas busca promover la corresponsabilidad en el hogar, estableciendo una campaña de comunicación que busque no "sobrecargar" a ningún género en lo que respecta a las tareas del hogar y demás obligaciones que pueden derivar de la vida en común.

**MEDIDA 1.** Permiso de acompañamiento médico para padres

**MEDIDA 2.** Formar e informar a toda la plantilla en conciliación y corresponsabilidad

**MEDIDA 3.** Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad

**Área de retribución y clasificación profesional**

En lo que se refiere a la clasificación profesional se adecua al convenio colectivo de aplicación. En cuanto a los puestos de trabajo definidos por la empresa, no incluyen variables personales como sexo, edad, religión, etc., dejando como únicas variables a considerar la formación, el rendimiento y las competencias necesarias para ocuparlos.

El principal punto en el que se centran las medidas en esta área es la revisión de las remuneraciones recibidas por el personal. Dado que la diferencia en retribuciones puede contribuir a perpetuar una situación de discriminación social basada en el género, programamos la elaboración de una política retributiva que garantice que, tanto trabajadores como trabajadoras reciben la misma compensación por las tareas realizadas dentro de la organización, sin existir discriminación por razón de sexo.

A su vez, dicha política retributiva será revisada anualmente con la finalidad de afianzar el cumplimiento de esta política en la empresa. Como segunda medida, se planifica elaborar un protocolo retributivo basado en el concepto de igualdad, que garantice aún más si cabe que en ningún caso se van a dar diferencias retributivas en función de género o cualquier otra variable que no sea rendimiento, experiencia o formación.

**MEDIDA 1.** Realizar un estudio retributivo anual para medir el nivel de Igualdad

**MEDIDA 2.** Crear un protocolo de retribución basado en el concepto de Igualdad

**Área de promoción y formación**

El principio de Igualdad de Oportunidades debe extenderse a lo largo de toda la organización. Por ello, es de especial relevancia que en lo que respecta a la formación y clasificación, y las oportunidades que ello puede conllevar para la promoción, se respete este principio y se garantice que no se aplica ningún tipo de sesgo de género.

Así, en la primera medida se establece un protocolo de promoción interno no discriminatorio y se prevé en la segunda crear un programa de formación que no genere sesgos a la hora de promocionar.

Como norma general, siempre es conveniente establecer en qué condiciones se puede dar un acceso igualitario a los puestos de responsabilidad y definir qué condiciones serán necesarias para que se fomente una mayor participación de las mujeres en la cúpula directiva de la empresa.

La formación del personal se realiza en horario de trabajo y dentro del propio centro de trabajo, empleando metodología presencial, garantizando de este modo que toda la plantilla accede en las mejores condiciones posibles a la formación.

Con el objetivo de asegurar que dicha formación se imparte atendiendo a criterios de igualdad de oportunidades, se establece en la medida cuatro crear un protocolo de acceso a la formación bajo criterios de igualdad. También se planifica formar específicamente al Comité de Igualdad en Igualdad de Oportunidades, con el fin de que cuenten con un mayor y mejor conocimiento de la tarea a realizar con dicho Plan de Igualdad.

**MEDIDA 1.** Crear un protocolo de desarrollo profesional no discriminatorio regulado por el principio de Igualdad de género

**MEDIDA 2.** Promover las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios

**MEDIDA 3.** Crear un programa de formación específico para la promoción y mejorar el sesgo de desigualdad de género

**MEDIDA 4.** Formar al personal de la organización en igualdad de género e igualdad de oportunidades

**MEDIDA 5.** Crear un protocolo de acceso a la formación basado en el concepto de igualdad de género que evite la discriminación directa o indirecta por razón de género y que favorezca la presencia del género menos representado en cada departamento

**Área de Salud Laboral**

Con la finalidad de garantizar el buen desarrollo de la salud de las mujeres y no verla comprometida, se desarrollarán e implantarán programas de salud específicos para mujeres.

Del mismo modo, se buscará establecer medidas preventivas concretas y recoger todos los riesgos laborales específicos adoptando una perspectiva de género en aquellos trabajos o puestas que puedan existir diferencias significativas, realizando para ello un análisis de riesgos de los puestos acorde a género.

**MEDIDA 1.** Elaboración e implantación de un Programa de salud laboral para mujeres realizando una evaluación de riesgos laborales acorde al género previamente

**Área De Prevención Acoso Sexual Y Por Razón De Sexo**

Con la finalidad de evitar posibles situaciones de acoso dentro de la organización, se implantará un protocolo de acoso que tratará de evitar dichas conductas. Se establecen también medidas preventivas en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

**MEDIDA 1.** Crear un protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Género

**MEDIDA 2.** Establecer medidas de prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

**Área de Violencia de Género**

Se busca establecer un protocolo en caso de violencia de género, con la finalidad de que el ámbito de la organización sea un entorno seguro para las mujeres, así como implementar una serie de mejoras respecto a la L.O. 1/2004.

**MEDIDA 1.** Crear un protocolo en caso de Violencia de Género

**MEDIDA 2.** Mejoras en los derechos que recoge la L.O. 1/2004

etra LUX

**ACTA REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN IGUALDAD ETRALUX S.A.**

Madrid, 20 Diciembre 2018

Asistentes:

Por parte de la representación sindical:

- Gregorio Rubio Roldan ( DELEGADO CCOO)
- José A. Fernández Parra (DELEGADO CCOO)
- José Manuel Andrés González (DELEGADO UGT)

Por parte de la empresa:

- Estanislao Mora Prior
- Rosa Suarez Vega
- José Luis Losada Sanz

Asisten a la reunión como asesores/as por parte de la empresa y de CCOO y UGT Isabel Fernández Navarro, Responsable de Mujeres e Igualdad de CCOO de INDUSTRIA, Lucia García Quismondo García Arcicóllar, Secretaria de Migración de UGT, Edgar Granell Miguel por parte de Etralux.

No asisten a la reunión del Comité:

- Jesús Fernández López (DELEGADO USO)
- José Vicente Real Climent (DELEGADO CSIF)

Se establece que las reuniones del Comité de Igualdad siempre se realizarán en Madrid en la sede de Etralux en Avenida Manoteras 28.

Se comenta el realizar la formación presencial para el Comité de Igualdad, se establece como fecha para la formación en primer trimestre del año

Se pasa a añadir las modificaciones al Plan de Igualdad y en fecha 20 de diciembre de 2018 se firma:

- I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la empresa.
- Reglamento de funcionamiento de Comisión de Igualdad
- Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso
- Guía de derechos Victimas Violencia de Género
- Glosario Plan de Igualdad

Rosa Suárez

etra LUX

# I PLAN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2022

# ÍNDICE

1.- Fundamentación jurídica ..... pág. 2-8

2.- Pretensiones del plan ..... pág. 8-10

3.- Ámbito de aplicación ..... pág. 10

4.- Vigencia ..... pág. 10-11

5.- Necesidades detectadas y conclusión del diagnóstico..... pág. 11-15

6.- Acciones a desarrollar ..... pág. 16-39

ANEXO 1.- Diagnóstico

ANEXO 2.- Reglamento de funcionamiento de Comisión de Igualdad

ANEXO 3.- Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

ANEXO 4.- Guía de derechos para víctimas de violencia de género

ANEO 5.- Glosario Igualdad

Este Plan se fundamenta jurídicamente en la siguiente normativa de aplicación, tanto europea como nacional y autonómica, que desarrolla el concepto de igualdad y sus aplicaciones, por tanto, a la hora de realizar e implantar nuestro I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres nos hemos basado en lo siguiente:

## MARCO NORMATIVO NACIONAL: LEY ORGÁNICA 3/2007

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se aprobó en el Congreso de los Diputados, el 15 de marzo de 2007 y fue publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, entrando en vigor al día siguiente, el 24 de marzo de 2007.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene su base en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución española:

Artículo 14. "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

Artículo 9.2. "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Recoge los distintos avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres, plasmados en los distintos Tratados Internacionales y Conferencias Mundiales de la Mujer de Naciones Unidas así como la normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea, aprovechando la obligación que tenía nuestro gobierno de transponer a nuestro Ordenamiento Jurídico las siguientes directivas:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Tal y como se señala en la exposición de motivos, la mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independiente de la materia (educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.) o el ámbito donde

se pongan en marcha. (Estatal, autonómico o local). En este sentido, "la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres".

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres adopta una práctica novedosa consistente en definir algunos de los conceptos que contempla en su articulado.

Artículo 3. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

"El 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."

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta

1. 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.

2. 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo."

Artículo 7. Acoso sexual y por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. 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."

Artículo 11. Acciones positivas

1. 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.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley".

Capítulo III. Artículos del 45 al 49. Planes de Igualdad de las empresas

En dicho Capítulo la Ley articula un conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 77. Unidades de Igualdad

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

a. Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b. Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.

c. Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

d. Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

e. Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad."

Disposición Adicional Primera. Composición equilibrada

"A los efectos de esta Ley, se entenderá por 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 sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento."

<u>Aspectos generales de la Ley de Igualdad</u>

• Tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.

• Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

• Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia.

• Tiene dimensión transversal y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.

• Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.

• Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.

• Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba. Esto implica que es la persona acusada la que tiene que demostrar que no se produjo ninguna actuación por su parte que se pueda considerar que infringe la Ley.

• Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales como los relacionados con violencia de género o por acoso laboral por razón de sexo.

• Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

• Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.

• Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

<u>Medidas novedosas introducidas por la Ley de Igualdad</u>

• Creación de nuevos organismos

- Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres. Órgano colegiado encargado de coordinar las políticas y medidas adoptadas en los departamentos ministeriales para garantizar la implantación del principio de igualdad.
- Unidades de igualdad. En los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad.
- Consejo de participación de las Mujeres. Es un órgano colegiado de consulta y asesoramiento. Participarán las organizaciones de mujeres.

Rac Suárez

• Se establece la utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos.

• Se introduce la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.

• Se establece la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

• Se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos.

• Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad.

• Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

• Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.

• Se crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.

• Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.

• Se prevé el desarrollo de la figura jurídica de la Titularidad Compartida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.

• Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

• Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.

• Establece la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.

Partiendo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres recogido en el art.3, se reitera en el art. 5 donde se recoge la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo aplicable tanto al ámbito del empleo privado como al del empleo público.

Ámbito de las Administraciones Públicas. La Ley constituye el marco general que permite la adopción de medidas de acción positiva y para facilitar la transversalización de la perspectiva de género se ponen en marcha los siguientes instrumentos: el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Dentro de las Administraciones Públicas, destacar, que además, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo

Rosa Huérea

en el seno de la Administración General del Estado, incluidas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

Ámbito privado. Destacan las medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración así como se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

En cuanto a la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad dentro del ámbito empresarial éstas deberán ser formuladas y adoptadas dentro de los procesos de negociación colectiva para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Negociación Colectiva. Tras la aprobación de la Ley, la práctica negociadora que se había venido realizando en los últimos años se convierte en obligatoria a tenor de lo expuesto en el artículo 45.

Además la propia Ley explicita los contenidos que los Planes de Igualdad pueden contemplar para la consecución de los objetivos fijados. (Art.46)

## MARCO NORMATIVO CONVENIO COLECTIVO METAL MADRID 2018-2020

El presente convenio refleja en su articulado lo siguiente:

**Artículo 51. Política de igualdad**

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto, se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsara y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Las organizaciones firmantes del convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades que sea por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para ello se deberán elaborar planes de igualdad en las empresas de más de 200 trabajadores y trabajadoras, que deberán negociarse con la representación legal creando comisiones de igualdad paritarias, con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de

Rae Lucía

discrepancias en la negociación de los planes de igualdad, será la comisión de igualdad creada en este convenio la que resuelta. Los planes de igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

Así mismo, las organizaciones firmantes del convenio declaran que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, se encuentran:

- El Acceso al empleo, Nadie podrá ser discriminación directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.
- Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.
- Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial, atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y composición de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.
- Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respecto y la dignidad personal.

## PRETENSIONES DEL PLAN

Reunidos de una parte la gerencia de la empresa y de otra la RLT de la misma, recogemos en el presente documento los acuerdos alcanzados sobre la planificación de las acciones a adoptar en el desarrollo del principio de Igualdad entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización, así como hacer manifiesto el compromiso de la totalidad de la empresa en el desarrollo e implantación de un plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que mejore la situación actual de la organización en dicho principio, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Nuestro objetivo con la elaboración e implantación del plan de Igualdad de Etralux es garantizar y hacer visible el acceso de nuestro personal a los derechos de Igualdad de trato y no discriminación que les son legalmente reconocidos, así como promover los principios y valores de Igualdad en el seno de nuestra organización como garantía de un funcionamiento

más justo y efectivo, que nos permita crecer como empresa y que a su vez permita un disfrute óptimo de nuestras empleadas y nuestros empleados de su experiencia de trabajo en Etralux.

Con este objetivo general en mente, consideramos la necesidad de establecer una serie de objetivos específicos que nos ayuden a articular nuestra voluntad de mejora en el principio de Igualdad y nos permita aplicarla de una forma directa a la realidad cotidiana de la empresa. Para ello contemplamos los siguientes objetivos específicos:

1.- Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la empresa.

2.- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

3.- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa

4.- Garantizar el principio de igualdad retributiva.

5.- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, con niveles específicos en función de su impacto en la empresa.

6.- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.

7.- Mejorar de las condiciones de conciliación

8.- Mejorar de la salud psicosocial de la plantilla

9.- Constituir la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la empresa

10.- Incluir el principio de Igualdad entre nuestras acciones de responsabilidad social empresarial

11.- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa

12.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo

13.- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género

14.- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, se planteó la puesta en marcha de la elaboración e implantación del I Plan que nos permita avanzar en nuestros propósitos de desarrollo del principio de Igualdad. Para el correcto desarrollo del mismo, contemplamos la realización de las siguientes actuaciones:

**1.- Creación del grupo de trabajo para la Igualdad,** se crea un grupo de trabajo formado por la Dirección y el Comité de empresa, que formará el Comité de Igualdad.

**2.- Confección del diagnóstico de género,** teniendo como modelo la Guía para la elaboración de planes de Igualdad el Ministerio elaborado por la a la hora de determinar los datos a analizar, los indicadores adecuados para reflejar los fenómenos de género, cuestionarios para recabar información cualitativa, etc. Los responsables de la ejecución de esta actuación serán los integrantes del equipo de trabajo para la Igualdad de la empresa.

**3.- Estudio de las medidas necesarias en función del diagnóstico de la organización**

**4.- Análisis del marco jurídico del contexto de la empresa,** con el fin de poder realizar un ajuste óptimo entre nuestros objetivos de Igualdad y la realidad normativa de nuestro entorno, evitando duplicidades e incompatibilidades entre las medidas de acción derivadas de la implantación del plan y la normativa socio-laboral vigente.

**5.- Plan de comunicación no sexista,** que incluirá al plan de comunicación de la empresa.

**6.- Adaptación de herramientas y procedimientos a los principios de Igualdad,** dada la naturaleza de la consultoría en recursos humanos es habitual utilizar herramientas y procedimientos de selección, información, comunicación, clasificación, etc. Que proceden de fuentes diversas, por lo que es necesario revisar y adaptar estas herramientas para que cumplan con el principio de Igualdad de oportunidades y no emplee lenguaje sexista.

**7.- Diseño de un procedimiento de seguimiento y evaluación,** con la confección de cuestionarios que recojan los principales indicadores considerados y nos permitan estudiar la evolución del plan, analizar el grado de impacto que posee y nos ayude a generar un proceso de feedback que haga posible entrar en una espiral de mejora continua.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la empresa Etralux y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los Convenios

Colectivos aplicables. En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente Plan de Igualdad.

## VIGENCIA

El presente Plan, conjunto de medidas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan las situaciones detectadas en el diagnóstico con necesidad de ser corregidos, dispondría inicialmente de un plazo determinado de vigencia dilatado dada la naturaleza de sus objetivos y de las acciones necesarias para alcanzarlos, entendiendo un periodo necesario de vigencia de cuatro años, comenzando el 20 de diciembre del 2018 y concluyendo el 19 de diciembre del 2022. A su finalización, se realizará un informe de evaluación de la ejecución del Plan de Igualdad.

Las mejoras recogidas en este Plan de Igualdad sobre el Convenio se mantendrán más allá de la finalización del mismo.

Una vez finalizado el plazo de vigencia del Plan de Igualdad, quedará automáticamente denunciado y se procederá a la negociación del II Plan de Igualdad.

## ÁREAS DE TRABAJO

Tal y como se establece en la normativa y por organización interna vamos a pasar a trabajar las áreas y las medidas del siguiente modo:

- Área de selección y acceso al empleo
- Área de conciliación y corresponsabilidad
- Área de retribución y clasificación profesional
- Área de promoción y formación
- Área de Salud Laboral
- Área Prevención acoso sexual y por razón de sexo
- Área Violencia de Género
- Área de comunicación y lenguaje no sexista

## NECESIDADES DETECTADAS Y CONCLUSIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Una vez hemos realizado el diagnóstico (ANEXO 1) en la empresa Etralux, debemos analizar sus fortalezas y debilidades de cara a lograr una efectiva igualdad de género en todas sus áreas y departamentos. Por ello, analizando a nivel general, podemos concluir que la empresa cuenta con el firme compromiso de dirección y de la plantilla para avanzar hacia una igualdad de oportunidades real y efectiva. Dicho compromiso se plasma en las medidas establecidas en este plan de igualdad, con la determinación de que se conviertan en políticas que permitan

estandarizar el principio de Igualdad en todos los procesos de la empresa de cara a un futuro en que se puedan corregir algunas de las desigualdades detectadas y se puedan protocolarizar aquellos procesos que actualmente se están realizando y no se tienen por escrito.

Conseguido el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité de empresa, se buscará desarrollar dichas medidas consensuadas de modo que repercutan de manera positiva sobre la organización y sus valores.

Una vez analizados los datos de los que tiene información la empresa y tomando aquella información cualitativa que se tiene establecida, vemos que para la implantación del I Plan de Igualdad en la empresa debemos tener en cuenta:

- Crear protocolos de desarrollo en las diferentes áreas o políticas de gestión
- Establecer un estudio anual de datos para ver cómo evoluciona la implantación del Plan
- Formar e informar a todo el personal de la empresa en igualdad
- Establecer la Política de Igualdad de la empresa como un valor a consolidar
- Apoyarse en el Comité de Igualdad en la implantación de las medidas para llegar a toda la empresa,

Vamos a analizar de manera individual cada una de las áreas analizadas de manera cualitativa y cuantitativamente dando como resultado:

**Área de selección y acceso al empleo**

Dado que ahora mismo todo se está realizando de una manera informal, vemos la posibilidad de establecer una política de selección con una visión de género que fomente la igualdad y la no discriminación y que sea tanto aplicable de manera interna como de manera externa para poder fomentar criterios en la selección de todo el personal, sea quien sea el que realice la entrevista de selección.

Vemos también la necesidad de recoger datos de participantes en los procesos de selección tanto en la fase de reclutamiento como en las posteriores fases del proceso para poder medir el número de personas que participan por proceso de selección y que nos ayudará a la hora de establecer medidas y de poner tener un indicador cuantificable ya que ahora mismo no se dispone de indicadores y nos basamos en experiencia pero no demostrable (número de aplicaciones del protocolo establecido, ofertas de empleo publicadas que no contengan elementos sexistas, hombres y mujeres que se presentan, etc.).

Dado que el primer contacto que tienen los/las potenciales trabajadores/as de la empresa con ésta es a través del departamento de selección, es imprescindible que ya desde su posible acceso y acogida se garantice la aplicación del principio de Igualdad de género, lo que se va a realizar mediante la implantación de las dos medidas en esta área, tanto creando un protocolo que deban seguir el personal seleccionador, así como fomentando la redacción de ofertas de empleo que no contengan elementos de carácter sexista.

Dichas medidas en concreto, que se ponen en marcha con este Plan de Igualdad, son:

**MEDIDA 1.** Incorporar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo

**MEDIDA 2.** Garantizar procesos de acceso, selección y contratación que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basado en criterios objetivos

**MEDIDA 3.** Crear un protocolo de selección basado en experiencia y formación que garantice la igualdad entre hombres y mujeres

**Área de conciliación y corresponsabilidad**

La empresa carece de un Plan de conciliación establecido y formalizado, aunque el propio convenio colectivo aplicable a la empresa sí recoge una serie de medidas aplicables a todo el personal laboral. Dichas medidas son de conocimiento de toda las personas trabajadoras de la empresa y se aplica de manera rigurosa.

También tienen establecidos de manera informal otros permisos que mejoran el convenio colectivo pero no se aplican de manera rigurosa. Por ello, se estable el crear la medida número uno, de manera adecuada y homogénea para todo el personal, haciéndose asimismo público para toda la platilla como permiso de mejora del Convenio orientado a fomentar la corresponsabilidad en los padres.

La relación entre la vida personal y familiar y la vida laboral, cada vez puede resultar más complicada de compatibilizar debido a cambios sociales y demográficos. Por ello, planificamos medidas, en este caso, que tratan de favorecer a la plantilla en la realización de dicha flexibilidad y conciliación, tratando de mejorar, en lo que respecta a la primera medida, la legislación existente en materia de flexibilidad laboral, otorgando así una mejora a la plantilla.

Por otro lado, y con la finalidad de tener un impacto social más allá del lugar de trabajo, la segunda de las medidas busca promover la corresponsabilidad en el hogar, estableciendo una campaña de comunicación que busque no "sobrecargar" a ningún género en lo que respecta a las tareas del hogar y demás obligaciones que pueden derivar de la vida en común.

**MEDIDA 1.** Permiso de acompañamiento médico para padres

**MEDIDA 2.** Formar e informar a toda la plantilla en conciliación y corresponsabilidad

**MEDIDA 3.** Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad

**Área de retribución y clasificación profesional**

En lo que se refiere a la clasificación profesional se adecua al convenio colectivo de aplicación. En cuanto a los puestos de trabajo definidos por la empresa, no incluyen variables personales como sexo, edad, religión, etc., dejando como únicas variables a considerar la formación, el rendimiento y las competencias necesarias para ocuparlos.

El principal punto en el que se centran las medidas en esta área es la revisión de las remuneraciones recibidas por el personal. Dado que la diferencia en retribuciones puede contribuir a perpetuar una situación de discriminación social basada en el género, programamos la elaboración de una política retributiva que garantice que, tanto trabajadores como trabajadoras reciben la misma compensación por las tareas realizadas dentro de la organización, sin existir discriminación por razón de sexo.

A su vez, dicha política retributiva será revisada anualmente con la finalidad de afianzar el cumplimiento de esta política en la empresa. Como segunda medida, se planifica elaborar un protocolo retributivo basado en el concepto de igualdad, que garantice aún más si cabe que en ningún caso se van a dar diferencias retributivas en función de género o cualquier otra variable que no sea rendimiento, experiencia o formación.

**MEDIDA 1.** Realizar un estudio retributivo anual para medir el nivel de Igualdad

**MEDIDA 2.** Crear un protocolo de retribución basado en el concepto de Igualdad

**Área de promoción y formación**

El principio de Igualdad de Oportunidades debe extenderse a lo largo de toda la organización. Por ello, es de especial relevancia que en lo que respecta a la formación y clasificación, y las oportunidades que ello puede conllevar para la promoción, se respete este principio y se garantice que no se aplica ningún tipo de sesgo de género.

Así, en la primera medida se establece un protocolo de promoción interno no discriminatorio y se prevé en la segunda crear un programa de formación que no genere sesgos a la hora de promocionar.

Como norma general, siempre es conveniente establecer en qué condiciones se puede dar un acceso igualitario a los puestos de responsabilidad y definir qué condiciones serán necesarias para que se fomente una mayor participación de las mujeres en la cúpula directiva de la empresa.

La formación del personal se realiza en horario de trabajo y dentro del propio centro de trabajo, empleando metodología presencial, garantizando de este modo que toda la plantilla accede en las mejores condiciones posibles a la formación.

Con el objetivo de asegurar que dicha formación se imparte atendiendo a criterios de igualdad de oportunidades, se establece en la medida cuatro crear un protocolo de acceso a la formación bajo criterios de igualdad. También se planifica formar específicamente al Comité de Igualdad en Igualdad de Oportunidades, con el fin de que cuenten con un mayor y mejor conocimiento de la tarea a realizar con dicho Plan de Igualdad.

**MEDIDA 1.** Crear un protocolo de desarrollo profesional no discriminatorio regulado por el principio de Igualdad de género

**MEDIDA 2.** Promover las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios

**MEDIDA 3.** Crear un programa de formación específico para la promoción y mejorar el sesgo de desigualdad de género

**MEDIDA 4.** Formar al personal de la organización en igualdad de género e igualdad de oportunidades

**MEDIDA 5.** Crear un protocolo de acceso a la formación basado en el concepto de igualdad de género que evite la discriminación directa o indirecta por razón de género y que favorezca la presencia del género menos representado en cada departamento

**Área de Salud Laboral**

Con la finalidad de garantizar el buen desarrollo de la salud de las mujeres y no verla comprometida, se desarrollarán e implantarán programas de salud específicos para mujeres.

Del mismo modo, se buscará establecer medidas preventivas concretas y recoger todos los riesgos laborales específicos adoptando una perspectiva de género en aquellos trabajos o puestas que puedan existir diferencias significativas, realizando para ello un análisis de riesgos de los puestos acorde a género.

**MEDIDA 1.** Elaboración e implantación de un Programa de salud laboral para mujeres realizando una evaluación de riesgos laborales acorde al género previamente

**Área De Prevención Acoso Sexual Y Por Razón De Sexo**

Con la finalidad de evitar posibles situaciones de acoso dentro de la organización, se implantará un protocolo de acoso que tratará de evitar dichas conductas. Se establecen también medidas preventivas en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

**MEDIDA 1.** Crear un protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Género

**MEDIDA 2.** Establecer medidas de prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

**Área de Violencia de Género**

Se busca establecer un protocolo en caso de violencia de género, con la finalidad de que el ámbito de la organización sea un entorno seguro para las mujeres, así como implementar una serie de mejoras respecto a la L.O. 1/2004.

**MEDIDA 1.** Crear un protocolo en caso de Violencia de Género

**MEDIDA 2.** Mejoras en los derechos que recoge la L.O. 1/2004

**Área de Comunicación y Lenguaje No Sexista**

En tema de lenguaje sexista no tienen nada establecido, ni la empresa hasta ahora se había percatado a la hora de utilizar un lenguaje inclusivo. Por ello, se trabajará en poner en marcha un procedimiento de trabajo y en corregir aquel lenguaje que no sea inclusivo.

El lenguaje sexista se ha convertido en uno de los modos de perpetuación de las desigualdades de género, contribuyendo a seguir generando estereotipos. Por ello, programamos entre las medidas (medida 1) la revisión y eliminación de posible lenguaje no sexista en materiales de la empresa, así como la actualización del procedimiento de comunicación y código de buenas prácticas (medida 2) que promueva una imagen inclusiva y sea garantista del principio de Igualdad de género de la organización.

**MEDIDA 1.** Revisar y fomentar una cultura e imagen igualitaria en la empresa
**MEDIDA 2.** Actualizar el procedimiento de comunicación integrando un código de buenas prácticas en relación con la comunicación sexista
**MEDIDA 3.** Sensibilización en igualdad y difusión del Plan de Igualdad

# ACCIONES A DESARROLLAR EN EL I PLAN DE IGUALDAD

## ÁREA DE SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

**OBJETIVO GENERAL**
**Garantizar la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo en la empresa, mediante la utilización de herramientas objetivas que descarten posibles discriminaciones directas o indirectas haciendo hincapié en el lenguaje que se utilice para su difusión y su selección.**

### MEDIDA 1. Incorporar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo

**ACCIONES**

**1. Revisión de las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, tablones de anuncios, etc.) con la finalidad de asegurar que la información llega por igual tanto a hombres como a mujeres**

**2. Tras dicha revisión, se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.**

**3. Revisión de ofertas de empleo existentes y comprobación de que no resulten sexistas y que no respondan a estereotipos de uno u otro género (tanto en denominación como en descripción).**

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos
**Destinatarios:** Candidatas y candidatos a las ofertas de empleo.
**Metodología:** Se creará un procedimiento y un modelo de oferta de empleo no discriminatoria que deberá emplearse en todos aquellos procesos de selección desarrollados por la empresa.
**Temporalización:** 2018

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa | Ofertas de empleo | 300 € |
| Dirección de RRHH | Protocolo lenguaje neutro | |

**INDICADORES**

**1. Prácticas de comunicación revisadas y lenguaje sexista detectado**

**2. Ejemplos de lenguaje neutro introducidos**

**3. Ofertas de empleo revisadas y corregidas**

## MEDIDA 2. Garantizar procesos de acceso, selección y contratación que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basado en criterios objetivos

**ACCIONES**

1. Recoger información sobre los impedimentos contrastados por la empresa en la búsqueda de personas para puestos vacantes
2. En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres
3. Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten a mujeres y hombres a ocupar puestos en los que están poco o nada representados
4. Favorecer acuerdos con escuelas de formación profesional y universidades en las diferentes localidades donde la empresa está presente, para favorecer la entrada de mujeres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa y la formación critica para el desarrollo de una carrera profesional de éxito
5. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo de manera anual
6. Realizar un seguimiento de los motivos de baja en la empresa por género

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos

**Destinatarios:** Candidatas y candidatos a las ofertas de empleo.

**Metodología:** recogida de datos desagregados por sexos acerca de los procesos de selección y desarrollo de acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades en dichos procesos.

**Temporalización:** 2019

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Acciones tendentes a igualdad de género en selección | 300 € |

**INDICADORES**

1. Listado de los impedimentos contrastados para cubrir vacantes
2. Ejemplo de ofertas de empleo con el compromiso de la empresa con la igualdad
3. Mensajes incluidos en las ofertas de empleo
4. Acuerdos con escuelas de formación profesional y universidades realizados
5. Datos de transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo
6. Listado de los motivos de baja recogidos por género

## MEDIDA 3. Crear un protocolo de selección basado en experiencia y formación que garantice la igualdad entre hombres y mujeres

**OBJETIVO GENERAL**

**Evitar sesgos de género y garantizar que se establecen puestos de trabajo sin discriminación de género y facilitando el acceso a las mujeres a aquellos puestos en que se encuentran menos representadas.**

**ACCIONES**

**1. Definir los criterios objetivos que son valorados a la hora de optar a un determinado puesto o entrar en la empresa como trabajador/a, en función del puesto y su peso relativo en porcentaje a la hora de acceder al puesto concreto (experiencia, formación, etc...)**
**2. Se fomentará la contratación de mujeres en los puestos en los que están menos representadas, incluyendo como criterio de contratación el que, cuando un hombre y una mujer empaten respecto a todos los criterios anteriores, se prime la contratación de mujeres**

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos
**Destinatarios:** Candidatas y candidatos a las ofertas de empleo.
**Metodología:** Crear un protocolo en el que se medirá el impacto y valoración de la formación y experiencia de los candidatos/as

**Temporalización:** 2019

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Protocolo de selección no sexista | 300 € |

**INDICADORES**
**1. Protocolos de selección y criterios objetivos definidos**
**2. Número de contratos por categoría profesional desagregados por género**

## ÁREA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

**OBJETIVO GENERAL**
Establecer el modo de acceso a los puestos de responsabilidad, para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

### MEDIDA 1. Crear un protocolo de desarrollo profesional no discriminatorio regulado por el principio de Igualdad de género

**ACCIONES**
1. Se plasmarán por escrito todos los requisitos en cuanto a mérito y rendimiento necesarios para acceder a dirección, garantizando así una comparación justa y con independencia del sexo.
2. Incluir la cláusula de paridad en la descripción de puestos de responsabilidad, de manera que sea parte inherente del puesto el tender a subsanar posibles subrepresentaciones que existan en cuanto a sexo.
3. Se establecerá medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, como que en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos
**Destinatarios:** Aspirantes a puestos de responsabilidad.
**Metodología:** Se creará un protocolo específico.
**Temporalización:** 2020

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Protocolo de desarrollo profesional no discriminatorio<br>Bases de promoción interna<br>Descripción de puestos | 400 € |

**INDICADORES**
1. Requisitos establecidos, necesarios para acceder a puestos de dirección.
2. Cláusula de paridad incluida en la descripción de puestos de responsabilidad.
3. Número de ascensos por puestos o grupos profesionales por mujeres y hombres.

## MEDIDA 2. Promover las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios

**ACCIONES**

1. Establecer programas específicos para la promoción de mujeres a los puestos de responsabilidad en los que tengan menor presencia.
2. Comunicar a las personas en situación de excedencia o con reducción de jornada acumulada por motivos familiares las vacantes producidas en categorías profesionales superiores y posibilitarles la participación en ese proceso, realizando un seguimiento específico, para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudica la promoción.
3. Disponer de información estadística desagregada por sexo de seguimiento de las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos

**Destinatarios:** Puestos de trabajo ocupados por mujeres

**Metodología:** creación de programas específicos para promoción de mujeres

**Temporalización**: 2020

**Medios materiales y humanos:**

| | Medios | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa | Programas específicos | 400 € |
| Dirección de RRHH | Comunicaciones de plazas | |
| | Información desagregada | |

**INDICADORES**

1. Programas específicos para la promoción de mujeres.
2. Número de comunicaciones realizadas a las personas en situación de excedencia o con reducción de jornada acumulada por motivos familiares.
3. Promociones desagregadas por sexo.

## MEDIDA 3. Crear un programa de formación específico para la promoción y mejorar el sesgo de desigualdad de género

**OBJETIVO GENERAL**

Favorecer la formación directiva, en habilidades y en liderazgo en las mujeres de la empresa con el fin de mejorar su posible desarrollo profesional y sus opciones de promoción.

**ACCIONES**

1. **Creación y desarrollo de un plan de formación específico** para desarrollar habilidades y competencias de las mujeres en la empresa, de tal manera que se fomente su desarrollo personal y profesional para acceder a puestos de responsabilidad.
2. **Impartición de dicha formación específica** tanto a puestos susceptibles de promocionar, como aquellos que no lo son, con la finalidad de no generar mayores brechas.
3. **Dar traslado** e informar a las personas **responsables de proponer candidatos/as** y evaluar las posibilidades de promoción de los resultados de dicha formación, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva y se refuerce la posición de las mujeres.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos

**Destinatarios:** Puestos de trabajo ocupados por mujeres

**Metodología:** creación de programas formativos para mujeres

**Temporalización**: 2018

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH<br>Plantilla de la empresa<br>Formadores/as externos | Materiales formativos de igualdad<br>Proyector<br>Aulas/salas de formación | 400 € |

**INDICADORES**

1. Contenido del Plan de formación específico.
2. Número de mujeres formadas.
3. Número de personas con responsabilidad informadas.

## MEDIDA 4. Formar al personal de la organización en igualdad de género e igualdad de oportunidades

**OBJETIVO GENERAL**

**Formar al personal de la organización en igualdad de género e igualdad de oportunidades para establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización del trabajo.**

**ACCIONES**

**1. Formación presencial a las personas integrantes del Comité de Igualdad en Igualdad de Oportunidades, desde un punto de vista participativo y activo, dado que son las que van a dar impulso al Plan de Igualdad.**

**2. Formación y entrenamiento especializado al personal de la empresa para que la perspectiva de género esté presente en todas las áreas funcionales de la organización (formación prevista para 2019).**

**3. Sensibilización y formación en igualdad de género dirigida a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación, en especial dirigida a las direcciones de conservación y personal de mandos intermedios.**

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos

**Destinatarios:** plantilla de la empresa

**Metodología:** Formación presencial para el personal de la organización en Igualdad de género e Igualdad de oportunidades.

**Temporalización:** 2019

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH<br>Plantilla de la empresa<br>Formadores/as externos | Materiales formativos de Igualdad<br>Proyector<br>Aulas/salas de formación | 6.000 € |

**INDICADORES**

1. **Evaluación de los resultados de la formación de la Comisión de Igualdad.**
2. **Nº participantes en la formación por hombres y mujeres y resultados de aprendizaje.**
3. **Evaluación de los resultados de la formación dirigida a las personas que participan en procesos de selección, contratación, promoción y formación por hombres y mujeres.**

**MEDIDA 5. Crear un protocolo de acceso a la formación basado en el concepto de Igualdad de género que evite la discriminación directa o indirecta por razón de género y que favorezca la presencia del género menos representado en cada departamento.**

**OBJETIVO GENERAL**

Garantizar que se desarrolla y se apuesta por la formación tanto de las mujeres como de los hombres.

**ACCIONES**

1. Analizar los **criterios que se siguen** a la hora de planificar dicha formación para asegurar que no incluyan ningún sesgo de género.
2. **Incluir la igualdad de género e igualdad de oportunidades como un criterio relevante** a la hora de planificar la formación, incluyendo un módulo de igualdad en la formación que realice la empresa.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos

**Destinatarios:** Toda la plantilla

**Metodología:** Crear un protocolo que determine qué criterios se siguen a la hora de planificar la formación de diferentes colectivos.

**Temporalización:** 2019

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Protocolo de acceso a la formación | 200 € |

**INDICADORES**

1. Número de hombres y mujeres que accede a determinada formación por departamentos.
2. Módulos de igualdad incluidos en la formación.

## ÁREA DE SALUD LABORAL

### MEDIDA 1. Elaboración e implantación de un Programa de salud laboral para mujeres realizando una evaluación de riesgos laborales acorde al género previamente

**OBJETIVO GENERAL**

Detectar posibles situaciones de daño a la salud de estas para poder actuar sobre ellas. Realizar un análisis de género eficiente y establecer, en su caso, medidas preventivas por sexo. Además, se informará a las mujeres sobre seguridad y salud y se elaborarán programas concretos para mujeres.

**ACCIONES**

1. Recopilar la información específica de la cual disponen las mujeres en cuanto a salud y puesto de trabajo.
2. Ampliar dicha información, especialmente en lo relativo a las etapas de embarazo y lactancia.
3. Elaborar programas de comunicación e información específicos para mujeres en cuanto a salud y seguridad, según lo analizado en los dos puntos anteriores.
4. Elaborar protocolos que detallen los mecanismos de prevención para diferentes situaciones dentro del ámbito laboral.
5. Diagnosticar dentro de la organización la información que reciben las mujeres en cuanto a materia preventiva, y si está diferenciada o personalizada por sexo.
6. Ampliar y mejorar la información en aquellos casos en los que existan peculiaridades para el puesto de trabajo en lo que respeta al sexo.
7. Elaborar programas de comunicación e información específicos de posibles riesgos laborales para mujeres, así como medidas preventivas.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos
**Destinatarios:** Toda la plantilla.
**Metodología:** Organizar jornadas informativas sobre salud laboral, prevención de riesgos específicos y salud de la mujer en el trabajo, así como modificar posible documentación de la empresa en lo que respecta a prevención de riesgos laborales, incorporando la perspectiva de género.
**Temporalización:** 2020

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Programa comunicativo de información para mujeres<br>Protocolo de salud para mujeres | 200 € |

**INDICADORES**

1. **Número de mujeres que participan en las jornadas sobre salud**
2. **Número de mujeres informadas sobre dichas medidas preventivas, así como número de documentos modificados.**

## ÁREA DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### MEDIDA 1. Crear un protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Género

**OBJETIVO GENERAL**

**Regular los procedimientos de actuación dentro de la empresa en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como crear las bases para poder evitar cualquier tipo de conflicto que pueda desarrollarse en situaciones de este tipo.**

**ACCIONES**

**1. Elaboración del protocolo de Acoso sexual y por razón de género.**
**2. Comunicar e informar a toda la plantilla del protocolo establecido y su funcionamiento.**
**3. Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, en los tablones de anuncios, intranet y demás medios de difusión de la organización, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.**
**4. Formar a personal con responsabilidad y personal técnico sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
**5. Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.**
**6. Presentar a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias presentadas.**

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos
**Destinatarios:** Toda la plantilla.
**Metodología:** Desarrollo de un protocolo
**Temporalización:** 2018

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Protocolo en caso de Acoso Sexual y por Razón de Género<br>Planes de comunicación de dicho protocolo | 200 € |

**INDICADORES**

**1. Protocolo de Acoso sexual y por razón de género.**
**2. Medios de difusión utilizados.**
**3. Número de mandos y personal técnico formado por hombres y mujeres.**
**4. Número delegados y delegadas de prevención y miembros de la Comisión de seguimiento formados por hombres y mujeres.**
**5. Informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias presentadas.**

## MEDIDA 2. Establecer medidas de prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

**OBJETIVO GENERAL**

Prevenir las distintas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse en la empresa.

**ACCIONES**

1. Realizar un diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo y valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales, enfocado a temas de acoso.
2. Realizar un proceso de acogida y seguimiento del personal de nuevo ingreso que favorezca su integración y evite el aislamiento.
3. Información y formación a la plantilla sobe los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. (Código de conducta)
4. Eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc... con contenido sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias de su incumplimiento.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos
**Destinatarios:** Toda la plantilla.
**Metodología:** Desarrollo de un protocolo
**Temporalización:** 2019

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Medidas preventivas | 200 € |

**INDICADORES**

1. Diagnóstico de condiciones de trabajo
2. Proceso de acogida y seguimiento del personal de nuevo ingreso
3. Imágenes, carteles y publicidad eliminada, en su caso

## ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**MEDIDA 1. Crear una guía que recoja las medidas legales de protección integral en caso de Violencia de Género y las mejoras acordadas**

**OBJETIVO GENERAL**

Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el E.T. a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

**ACCIONES**

1. Elaboración de la guía.
2. Comunicar e informar a toda la plantilla del protocolo establecido y su funcionamiento. (mediante díptico informativo).
3. Difundir la guía en los tablones de anuncios, intranet y demás medios de difusión de la organización.
4. Garantizar los derechos que recoge la L.O. 1/2004
5. Realizar y difundir entre la plantilla y documento marco que recoja los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**Metodología:** Desarrollo de un protocolo

**Temporalización:** 2018

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Protocolo en caso de Violencia de Género<br>Planes de comunicación de dicho protocolo | 300 € |

**INDICADORES**

1. Protocolo de actuación en casos de Violencia de Género.
2. Díptico informativo campaña informativa
3. Documento y número de personas a las que llega por género
5. Número de trabajadoras víctimas de violencia de género y derechos a los que se acoge

## MEDIDA 2. Mejoras en los derechos que recoge la L.O. 1/2004

**OBJETIVO GENERAL**

Garantizar un adecuado apoyo en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género con mejoras en los derechos de la L.O. 1/2004

**ACCIONES**

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
   En este caso la empresa Etralux establece que podrá reducirse la jornada laboral sin disminución de salario fijo por un periodo máximo de 2 meses.
2. La trabajadora víctima de violencia de género o doméstica, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT), se le complementará el 100% de su retribución fija por la Empresa o aquella que resulte mas beneficiosa para la trabajadora, mientras se mantengan dicha situación de incapacidad.
3. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.
4. La Empresa valorará la concesión de préstamos o anticipos en cada caso.
5. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos.
6. La Empresa utilizará, en la medida de sus posibilidades, recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de los centros de trabajo de Etralux.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos
**Destinatarios:** Toda la plantilla.
**Metodología:** Desarrollo de un protocolo
**Temporalización:** 2019

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Mejoras a la L.O. 1/2004 | 1000 € |

**INDICADORES**

1. Indicadores: Nº mujeres que se acojan a la medida de no perdida de salario.
2. Indicadores: Nº de IT
3. Indicadores: Nº de excedencias solicitadas y nº de excedencias concedidas
4. Indicadores: Nº de préstamos solicitados y concedidos y nº de anticipos solicitados y concedidos
5. Indicadores: Nº de este tipo de permisos
6. Indicadores: Nº de recolocaciones

## ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

### MEDIDA 1. Revisar y fomentar una cultura e imagen igualitaria en la empresa

**OBJETIVO GENERAL**
Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior.

**ACCIONES**
1. Revisión y corrección del lenguaje e imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas eliminando términos e imágenes sexistas o estereotipadas.
2. Establecer y marcar puntos de mejora donde actuar.
3. Elaborar un documento en el que se recojan las acciones correctivas más relevantes, así como consejos a la hora de redactar comunicaciones internas/externas de la organización.
4. Realizar una Guía de lenguaje inclusivo y difusión en toda la empresa.
5. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad.
6. Utilizar en las campañas publicitarias los logos y reconocimientos que acreditan que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos
**Destinatarios:** Toda la plantilla.
**Metodología:** no conlleva
**Temporalización:** 2019

**Medios materiales y humanos:**

| | Medios | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Diagnóstico de situación de la empresa<br>Documento de medidas correctivas | 100 € |

**INDICADORES**
1. lenguaje e imágenes sexistas corregidas.

2. Documento con las acciones correctivas más relevantes, así como consejos.
3. Guía de lenguaje inclusivo y difusión en toda la empresa.
4. Logos y reconocimientos utilizados en campañas.

## MEDIDA 2. Actualizar el procedimiento de comunicación integrando un código de buenas prácticas en relación con la comunicación sexista

**OBJETIVO GENERAL**

Actualizar el Plan de comunicación de la empresa en materia de Igualdad para asociar la imagen de la empresa con su compromiso en el fomento de la Igualdad de oportunidades.

**ACCIONES**

1. Modificar el Procedimiento de Comunicaciones internas y Externas para incorporar el principio de respetar el lenguaje no sexista.
2. Comunicar dicha inclusión del principio de comunicación no sexista.
3. Revisar periódicamente que tanto en la página web como en la intranet, se hace uso de imágenes igualitarias y que respeten la igualdad de género.
4. Tras dichas revisiones, elaborar un informe donde se recojan posibles desviaciones y maneras de corregirlas.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos

**Destinatarios:** toda la plantilla

**Metodología:** no procede

**Temporalización:** 2021

**Medios materiales y humanos:**

| | Medios | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Plan de Comunicación de la empresa<br>Campaña de comunicación de dicho cambio<br>Página web<br>Informe de posibles desviaciones | 100 € |

**INDICADORES**

1. Modificaciones en el Procedimiento de Comunicaciones internas y Externas
3. Resultados de las revisiones de página web, intranet, etc...
4. Informe de desviaciones y correcciones

## MEDIDA 3. Sensibilización en igualdad y difusión del Plan de Igualdad

**OBJETIVO GENERAL**

Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el Plan de Igualdad.

**ACCIONES**

1. Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo.
2. Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de igualdad a través de sesiones informativas.
3. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad.
4. Utilizar en las campañas publicitarias los logos y reconocimientos que acreditan que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos
**Destinatarios:** toda la plantilla
**Metodología:** no procede
**Temporalización:** 2021

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Plan de Comunicación de la empresa<br>Campaña de comunicación de dicho cambio | 100 € |

**INDICADORES**

1. Número de ejemplares editados y número de personas a las que llega por género.
2. Número de sesiones informativas realizadas y participantes por género.
3. Logo y/o reconocimientos utilizados.

## ÁREA RETRIBUTIVA Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

### MEDIDA 1. Realizar un estudio retributivo anual para medir el nivel de Igualdad

**OBJETIVO GENERAL**

**Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde a idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo se percibirá el mismo salario.**

**ACCIONES**

**1. Se realizará un estudio detallado donde se planteen todos los niveles retributivos y se compare las retribuciones de mujeres y hombres.**
**2. Se creará una comisión que realizará un seguimiento de todos los niveles retributivos, con la finalidad de comparar las retribuciones entre mujeres y hombres y revisar que no se producen diferencias salariales entre hombres y mujeres en mismos puestos, funciones y responsabilidad".**
**3. En caso de existir desviaciones, se estudiará de qué manera pueden subsanarse tomando las medidas encaminadas a la eliminación de posibles brechas salariales.**
**4. Durante los tres primeros meses del Plan de igualdad, se creará dicha comisión. En los siguientes tres meses, tendrá lugar la primera reunión en la que se establecerá el funcionamiento de dicha comisión. Se llevará a cabo entonces el primer estudio retributivo. En los siguientes años, tras la constitución de dicha comisión el primer año, y establecido su funcionamiento, la comisión se reunirá tras acuerdo de los integrantes transcurridos, como mínimo, tres meses tras la última reunión.**
**5. Realizar una valoración de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.**

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**Metodología:** basada en el protocolo desarrollado por la empresa en la medida 2 de retribución

**Temporalización:** revisión anual

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa | Diagnóstico de situación de la empresa | 300 € |
| Dirección de RRHH | Documento de medidas correctivas | |

**INDICADORES**

**1. Resultados del estudio de niveles retributivos y retribuciones de mujeres y hombres.**
**3. Número de desviaciones detectadas y medidas tomadas.**
**5. Resultado de la valoración de los puestos de trabajo.**

## MEDIDA 2.- Crear un protocolo de retribución basado en el concepto de Igualdad

**OBJETIVO GENERAL**

Garantizar que ese informe anual de retribuciones sea transparente por lo que se creará un protocolo que explique en qué conceptos se dan las diferentes retribuciones.

**ACCIONES**

1. Crear un protocolo que clarifique y explique los conceptos en función de los cuales se dan diferencias en retribución.
2. Comunicar y difundir dicho protocolo y tomarlo como base para controlar que no existan desviaciones a través de tablones, intranet, etc.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**Metodología:** protocolo basado en el convenio colectivo que rige la empresa.

**Temporalización:** 2019

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Protocolo retributivo<br>Difusión a través de diferentes medios de dicho Protocolo | 300 € |

**INDICADORES**

1. Protocolo de retribución.
2. Resultados de la difusión, número de personas a las que llega por género.

## ÁREA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

### MEDIDA 1. Permiso de acompañamiento médico para padres

**OBJETIVO GENERAL**

**Mejorar la actual situación de permisos de trabajadores hombres de acompañamiento de hijos/as al médico discriminando de una manera positiva a los trabajadores hombres para que sean ellos los que dispongan de un permiso extra al año para acompañar a sus hijos/as al médico.**

**ACCIONES**

**1. Permiso extra de hasta 3 horas de duración al año de dicha naturaleza a los trabajadores hombres, exigiendo para tal permiso que se cuente con un justificante donde se refleje el nombre completo del trabajador y de su hijo/a.**

**2. Se realizará un seguimiento del número de empleados que se han acogido a la medida para valorar su continuidad en el tiempo con posibilidad de ampliar beneficio hasta en 3 permisos extra/año.**

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**Metodología:** no procede

**Temporalización:** 2019

**Medios materiales y humanos:**

| | Medios | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Protocolo retributivo<br>Difusión a través de diferentes medios de dicho Protocolo | 100 € |

**INDICADORES**

**1. Número de empleados que se han acogido a la medida.**

## MEDIDA 2. Formar e informar a toda la plantilla en conciliación y corresponsabilidad

**OBJETIVO GENERAL**

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.

**ACCIONES**

1. Impartición de una formación planteada desde el punto de vista participativo para toda la plantilla de la organización, en la cual se trate corresponsabilidad y conciliación de vida personal y familiar como eje central.
2. Se proporcionará material informativo y formativo con el fin de divulgar valores y actitudes que mejoren la información impartida.
3. Se difundirá en diferentes medios (tablones, intranet, etc.) las conclusiones de dicha formación, así como algunas medidas de corresponsabilidad comentadas durante ésta.
4. Realizar acciones de sensibilización dirigidas a los hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad.

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**Metodología:** Formación presencial y online en medidas de corresponsabilidad y conciliación.

**Temporalización:** 2020

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH | Materiales formativos<br>Material informativo<br>Difusión de la campaña en diferentes medios | 100 € |

**INDICADORES**

1. Número de cursos de formación y número de participantes por género.
2. Material informativo y formativo.
3. Estudio del impacto de dicha formación (asistentes hombres y mujeres, responsabilidades familiares, etc.).
4. Número de acciones de sensibilización dirigidas a hombres y número de participantes.

## MEDIDA 3: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad

**OBJETIVO GENERAL**

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

**ACCIONES**

1. Aumentar el permiso por nacimiento de hijo en una semana, para aquellos padres que disfruten al menos 2 semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre

2. Realizar acciones de sensibilización dirigidas a los hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad

3. El solicitante de una reducción de jornada por cuidado de hijo menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad remunerada, tendrá derecho a un tres días de permiso retribuido debiendo acumularlo al periodo de vacaciones

**PLAN DE ACCIÓN**

**Responsables:** Dirección de la empresa y Dirección Recursos Humanos
**Destinatarios:** Toda la plantilla.
**Metodología:** Formación presencial y online en medidas de corresponsabilidad y conciliación.
**Temporalización:** 2020

**Medios materiales y humanos:**

| Medios | | |
|---|---|---|
| Humanos | Materiales | Económicos |
| Dirección de la empresa<br>Dirección de RRHH<br>Plantilla | Medidas de corresponsabilidad | 300 € |

**INDICADORES**
1. Número de hombres acogidos a esta medida
2. Número de acciones
3. Número de solicitantes acogidos a esta medida