

PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD DE ASTURIAS

## Contenidos

### 1. INTRODUCCIÓN

- a. Presentación de la empresa
- b. Marco legal en el que se encuadra el plan de igualdad
- c. Compromiso de la empresa con la igualdad
- d. Características generales del plan

### 2. ESTRUCTURA

- a. Fases del Plan
- b. Finalidad del programa de actuaciones
- c. Estructura del plan
- d. Áreas de intervención

### 3. DEFINICIONES

- a. Definición de conceptos

### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- a. Ámbito de competencia del plan

### 5. VIGENCIA

- a. Temporalidad del plan

### 6. OBJETIVOS GENERALES

### 7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

- a. Definición de los objetivos específicos para cada área de actuación en función del diagnóstico
- b. Definición de las medidas y/o acciones positivas a adoptar en cada área de intervención, su plazo de ejecución y el departamento o personas responsables de su aplicación

1. Acceso y selección en la empresa

2. Contratación

3. Formación

4. Promoción y desarrollo profesional
5. Retribución
6. Comunicación
7. Conciliación
8. Salud laboral
9. Acoso laboral
10. Violencia de género
11. Difusión y compromiso con el plan

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- a. Conceptos
- b. Comisión de Seguimiento y Evaluación

Anexo I. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Anexo II. PROTOCOLO DE ACOSO

Anexo III. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS ALLÁ DE LAS VIGENTES EN EL CONVENIO

## Contenidos

### 1. INTRODUCCIÓN

#### a. Presentación de la empresa

CESA está constituida es un centro de formación dedicado a la formación no reglada, con especializada fundamentalmente en la formación para el empleo, con un amplio catálogo de formación regulada y de formación a la carta, tanto para favorecer el crecimiento y desarrollo empresarial, como para la mejora de los conocimientos, habilidades, capacidades y aptitudes de los trabajadores, girando todas ellas bajo la enseña CESA Y SANIDAD ASTURIAS, en concreto:

- CENTRO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD DE ASTURIAS, S.L.U. (C.I.F. B33485202)

El número de trabajadores no hace necesaria la representación legal de los trabajadores, aunque al ser una aspiración de la empresa su crecimiento, esta se compromete a promover la representación sindical en cuanto el número de trabajadores sea suficiente, de acuerdo al convenio colectivo de formación no reglada en el que se encuadra nuestra actividad.

La empresa CESA tiene un ámbito internacional, siendo una de las empresas que están iniciando la formación dual en presencial y en online, aplicando la metodología formativa que permite adquirir las competencias laborales necesarias.

El primer centro de CESA se abrió en 1996 y actualmente tiene tres centros en funcionamiento, en Asturias y Navarra, así como sus primeros trabajos a nivel internacional en Ginebra.

Su plantilla ronda los 4 trabajadores y trabajadoras.

#### b. Marco legal en el que se encuadra el plan de igualdad

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en distintos textos internacionales, europeos y estatales.

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

En España, la constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y por su parte el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEHM)

dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre hombres y mujeres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El plan de igualdad de CESA, tiene como fin aplicar dicha Ley.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

**La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.**

En este último punto y como respuesta a la realidad de nuestra empresa, los trabajadores y las trabajadoras de la misma, junto con la dirección de la empresa, han decidido establecer un plan de igualdad, como medida de crecimiento racional, y como elemento de transmisión de una realidad social que incluye hombres y mujeres, y que a la vez está formada mayoritariamente en su tejido industrial por pequeñas y medianas empresas.

Considerando que nuestra responsabilidad es mayor al ser una entidad responsable de la formación de los trabajadores y trabajadoras así como de las empresas que depositan en nosotros y nosotras su confianza, creemos que el ejemplo es un punto fundamental de referencia, y que la formación en igualdad así como vivirla de forma constante hará que la transmisión de estos conceptos sea mejor y más fácil en toda la sociedad.

Consideramos la dirección y los trabajadores y trabajadoras, que esta medida además nos permitirá crecer empresarialmente, al enriquecer de diversidad nuestro negocio.

Entendemos que la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe ser una prioridad en el plan estratégico de la empresa, una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de la misma, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

En este sentido se constituyó una comisión en el 2014 en CESA para la elaboración de un plan de igualdad, partiendo de un diagnóstico evolutivo desde el 2001 que permita detectar las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la empresa, siendo su principal objetivo de diagnóstico las que afecten a:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:
  - Acceso al empleo
  - Clasificación profesional
  - Formación
  - Promoción
  - Retribuciones
  - Distribución del tiempo de trabajo
  - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo
  - Acoso sexual y acoso por razón de sexo
  - Discriminación por embarazo o maternidad.
  - Trasladar a nuestros alumnos y alumnas dentro de sus competencias profesionales, la igualdad entre hombres y mujeres como mejora empresarial y funcional.
  
- Ante la sociedad, favorecer:
  - Aplicar discriminación positiva en la selección de alumnas a las mujeres que han sufrido violencia de género.
  - Participar en eventos que favorezcan la no discriminación y la igualdad.
  - Trabajar activamente para que nuestra política de no discriminación sea conocida por nuestros clientes de forma que sea una forma de ejemplo y mejora de la igualdad en la pequeña empresa.

Esta comisión realizará un trabajo con el fin de detectar aquellas situaciones que hagan necesaria la propuesta de medidas correctoras o de mejoras que permitan alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

### c. Compromiso de la empresa con la igualdad

El compromiso de la Dirección con la igualdad y NO discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación de la plantilla en esta tarea y, conjuntamente, conseguir que este plan de igualdad sea un instrumento efectivo de mejora de clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida.

Para la elaboración de este Plan hemos realizado un diagnóstico exhaustivo de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Conseguir la igualdad real, permitirá conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación laboral personal y familiar, la salud laboral, etc.

Así la dirección del CESA establece y asume como principio básico de conducta profesional para toda la plantilla, y para todos y todas sus alumnos y alumnas, el COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO IGUALITARIAS, lo que implica que:

- Queda prohibido todo tipo de discriminación, tanto en el momento de la contratación como a lo largo de la trayectoria profesional.
- No se tolera ninguna forma de intimidación o acoso, del tipo que sea y por parte de quien sea, en los lugares de trabajo o en relación con la actividad profesional.

Es importante poner de manifiesto, el compromiso de la plantilla con el acoso, que ya puso en funcionamiento un protocolo de acoso en CESA, en el 2011, revisado en el 2014, en el que se incluye, junto al acoso moral y sexual, la necesidad de contar con expertos que puedan intervenir en caso de que alguno de estos extremos puedan darse tanto a nivel laboral como dentro de las aulas, considerando el protocolo como un elemento vivo sujeto a revisión en función de que se detecten incidencias o defectos en el mismo o en su funcionamiento o aplicación.

#### d. Características generales del plan

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

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

## 2. ESTRUCTURA

### a. Fases del Plan

El Plan de Igualdad de CESA puede dividirse en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico de la situación** de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la empresa, así como estableciendo medidas que favorezcan el reforzamiento de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la Igualdad. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. En este sentido, el programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de toda la plantilla, sin diferencias por razón de sexo.
- III. **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**, a través de las personas designadas que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa. Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea con una doble estrategia que se corresponde con su doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

### b. Finalidad del programa de actuaciones

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

### c. Estructura del plan

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la

discriminación por razón de sexo. Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

**Objetivos generales.**

**Objetivos específicos.**

**Medidas. Indicadores y/o criterios de seguimiento.**

**Personas responsables.**

**Plazos de ejecución.**

#### **d. Áreas de intervención**

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazos de ejecución para cada una de las medidas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas, a efectos de establecer un compendio integral de Igualdad y protección y defensa de la diversidad y de aquellas personas cuya situación requiere una atención especial:

1. Acceso / selección.
2. Contratación.
3. Formación.
4. Promoción y desarrollo profesional.
5. Retribución.
6. Comunicación.
7. Conciliación vida laboral y personal.
8. Salud laboral.
9. Acoso sexual y por razón de sexo.
10. Protección de las víctimas de violencia de género.
11. Difusión y compromiso.

### 3. DEFINICIONES

#### a. Definición de conceptos

Como todo plan, diagnóstico, estudio y proyecto necesita establecerse un lenguaje común que permita que los trabajadores/as y la dirección puedan llegar a acuerdos y a políticas realmente conocidas por todos. Por ello se incorpora en el plan de igualdad de CESA las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, OIT y otras de carácter normativo:

#### **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### **Igualdad de género en el mundo del trabajo**

En el ámbito del Programa de Trabajo Decente de la OIT, la igualdad de género en el mundo del trabajo tiene que ver con lo siguiente:

- La igualdad de oportunidades y de trato en el empleo;
- Igual remuneración por un trabajo de igual valor; la igualdad de acceso a ámbitos laborales sanos y seguros y a la seguridad social;
- La igualdad por lo que respecta a los derechos de asociación y de negociación colectiva;
- La igualdad en el logro de un desarrollo profesional significativo;
- Un equilibrio entre la vida laboral y familiar que sea justo para las personas de uno y otro sexo;
- Una participación igualitaria en los ámbitos de la adopción de decisiones, incluso en los órganos constitutivos de la OIT.

### **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, 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. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

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

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. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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.

### **Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

### **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### **Indemnidad frente a represalias.**

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

### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

### **Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.

### **Incorporación de las cuestiones de género**

Estrategia aceptada en todo el mundo para promover la igualdad de género. La incorporación no constituye un fin en sí misma, sino una estrategia, un método, un medio para alcanzar la meta de la igualdad de género. La incorporación (o integración) supone velar por que las perspectivas de género y la atención puesta en el objetivo de la igualdad de género sean un aspecto central de todas las actividades: en la formulación de políticas, la investigación, la promoción/el diálogo, la legislación, la asignación de recursos, así como en la planificación, ejecución y supervisión de programas y proyectos.

En 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió el concepto de incorporación de las cuestiones de género de la siguiente manera: "(...) proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad hombre-mujer".

### **Tutela jurídica efectiva.**

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

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

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerá a toda la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### **Acción afirmativa (o positiva)**

Se entiende por acción afirmativa (o positiva) aquellas medidas especiales de carácter temporal destinadas a corregir los efectos de prácticas discriminatorias pasadas, con objeto de establecer de hecho la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres.

### **Acoso**

Todo tipo de maltrato, persecución o victimización de índole psicológico o físico. El acoso y la presión en el trabajo pueden adoptar diversas formas de comportamiento ofensivo. El acoso se caracteriza por persistentes ataques de naturaleza física o psicológica a un/una empleado/a o a un grupo de empleados; por lo general, se trata de ataques imprevisibles, irracionales e injustos.

### **Análisis por género**

El análisis por género es una herramienta sistemática para estudiar las diferencias sociales y económicas entre las mujeres y los hombres. Para cada uno de ellos se examinan las actividades, la situación, las necesidades, el acceso a los recursos y el control sobre ellos, así como su acceso a las oportunidades para progresar profesionalmente y a los niveles de dirección. Se estudian estos vínculos y otros factores en el contexto social, económico, político y ambiental más amplio.

### **Brecha de género**

Diferencia que existe en cualquier esfera entre las mujeres y los hombres en cuanto a nivel de participación, acceso a los recursos, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios.

### **Datos desglosados por sexo**

La recogida y el uso de datos cuantitativos y cualitativos desglosados por sexo (es decir, no por género) reviste una importancia fundamental como base de los estudios, el análisis, la planificación estratégica, la ejecución, la supervisión y la evaluación de los programas y proyectos en los que se tienen en cuenta las cuestiones de género. El uso de estos datos revela y aclara cuestiones relacionadas con el género en sectores como el acceso a los recursos y el control sobre los mismos, la división del trabajo, la violencia, la movilidad y la adopción de decisiones.

### **Discriminación por razón de género**

Trato desigual que, debido al género, reciben los hombres y las mujeres —en el empleo, la educación y el acceso a los recursos y beneficios, etc. La discriminación puede ser directa o indirecta. Existe discriminación directa por razón de género cuando la legislación o la práctica establecen una diferencia explícita entre las mujeres y los hombres (por ejemplo, leyes que no permiten a las mujeres suscribir contratos). En el caso de la discriminación indirecta, ciertas normas y prácticas aparentemente imparciales en relación con el género, en realidad propician desventajas a alguno de

los dos sexos. Por ejemplo, existe discriminación indirecta cuando al establecer los requisitos para cubrir un cargo, se exigen condiciones que no incumben al empleo en cuestión y que, evidentemente sólo pueden cumplir los hombres —como una estatura o un peso determinados. En estos casos no hay una intención explícita de discriminar.

### **División del trabajo en función del género**

La división del trabajo entre las mujeres y los hombres depende del contexto socioeconómico y cultural, y se puede analizar distinguiendo entre tareas productivas, tareas reproductivas y actividades comunitarias: quién hace qué, cuándo, cómo, por cuánto tiempo, etc.

### **Equidad en materia de género**

Este término alude al trato justo que se acordará a las mujeres y los hombres en función de sus respectivas necesidades. Puede equivaler a un trato equitativo o a un trato que es diferente pero que se considera equivalente por lo que respecta a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. La equidad es un medio, la igualdad es la meta

### **Feminismo**

Acervo teórico y movimiento social que cuestiona la desigualdad de género y busca corregirla en los planos personal, social y de las relaciones.

### **Género**

El término “género” alude a las diferencias y la relación sociales adquiridas que existen entre los hombres y las mujeres y que pueden cambiar a lo largo del tiempo, y que varían ampliamente entre culturas y sociedades y dentro de unas y de otras. Estas diferencias y relaciones son creadas por la sociedad y se aprenden mediante el proceso de socialización. Determinan lo que será considerado adecuado para los miembros de cada uno de los sexos. Son específicas de cada contexto y es posible modificarlas. Otras variables, como el origen étnico, la casta, la clase social, la edad y la capacidad se entrecruzan con las diferencias de género.

### **Género y cambio institucional**

Remite al hecho de que en las propias organizaciones suele originarse la desigualdad en la relación hombre-mujer. Para cambiar la relación entre las personas de uno y otro sexo en la sociedad, las organizaciones deben promover políticas y programas que tengan en cuentas las cuestiones de género y velar por que en sus estructuras haya equilibrio de género.

### **Género y desarrollo**

Este enfoque de género y desarrollo (por sus siglas en inglés, GAD) surge en la década de 1980 como respuesta a las críticas al enfoque de la mujer en el desarrollo y sus deficiencias; se centra en las relaciones desiguales entre los hombres y las mujeres

provocadas por unas “reglas de juego desiguales”. No gira exclusivamente en torno a las mujeres como grupo aislado y homogéneo, sino también a los roles y necesidades de las personas de uno y otro sexo.

### **Habilitación de la mujer**

Proceso mediante el cual las mujeres toman conciencia de las relaciones desiguales de poder por razón de género y adquieren un mayor protagonismo expresando su opinión contra la desigualdad que existe en el hogar, el lugar de trabajo y la comunidad. La mujer asume el control de su vida: traza su programa: adquiere calificaciones, resuelve problemas y adquiere una mayor confianza en sí misma

### **Hombre y masculinidad**

Remite a la necesidad de comprender mejor el lado masculino de las relaciones de género. Supone comprender los valores y normas masculinas que impone la sociedad sobre el comportamiento de los hombres, detectando y tratando los problemas que enfrentan los hombres y los muchachos en el mundo del trabajo, y promoviendo los roles positivos que éstos pueden desempeñar para lograr la igualdad de género

### **Indicadores de género**

Concebidos para medir los beneficios que obtienen las mujeres y los hombres y captar los aspectos cuantitativo y cualitativo del cambio. Este tipo de indicadores se desglosan por sexo, edad y situación socioeconómica. Tienen por objeto poner en evidencia los cambios en la relación entre las mujeres y los hombres en una sociedad y un período determinados. Los indicadores constituyen una herramienta para evaluar la evolución de una intervención de desarrollo específica destinada a lograr la igualdad de género. Los datos desglosados por sexo reflejan si en el programa o proyecto se incluye a las mujeres y a los hombres de zonas rurales como agentes o como miembros del personal y como beneficiarios en todos los niveles. El enfoque permite llevar a cabo una supervisión y evaluación eficaces.

### **La mujer en el desarrollo**

El enfoque de la mujer en el desarrollo (por sus siglas en inglés, WID) surge a principios de la década de 1970 y reconoce a las mujeres como actores directos de la vida social, política, cultural y laboral y se centra en la división del trabajo basada en el sexo.

### **Necesidades estratégicas en materia de género**

Aspectos que se han de atender para superar la posición de subordinación de la mujer con respecto al hombre en la sociedad; guardan relación con la habilitación de la mujer. Varían según el contexto social, económico y político en que se plantean. Por lo general, tienen que ver con problemas de igualdad tales como el de capacitar a las mujeres para que tengan un acceso equitativo a las oportunidades de trabajo y a la formación, una remuneración igual a la de los hombres por un trabajo de igual valor, derecho a la propiedad de la tierra y a otros bienes de capital, prevención del acoso

sexual en el trabajo, violencia doméstica, y libertad de decisión respecto de la maternidad. Atender estas necesidades supone una lenta transformación para lograr la igualdad de género.

### **Planificación de género**

La planificación de género es un método dinámico de planificar que aplica el género como variable o criterio clave y con el que aspira a incorporar una perspectiva explícita de género en las políticas o las intervenciones.

### **Planificación en materia de género**

La planificación en materia de género consiste en formular y poner en práctica medidas específicas y disposiciones institucionales (por ejemplo, la capacidad para efectuar un análisis por género, reunir datos desglosados por sexo) para promover la igualdad de género. Asimismo, consiste en conseguir suficientes recursos (por ejemplo, mediante la presupuestación con un matiz de género, véase infra)

### **Políticas específicas de género**

Utilizan el conocimiento de las diferencias de género en un contexto determinado para atender a necesidades concretas en materia de género de alguno de los sexos en particular, trabajando con la división de recursos y responsabilidades existente.

### **Techo de cristal**

Obstáculos artificiales e invisibles creados por la actitud y los prejuicios de una organización, que impiden a las mujeres alcanzar puestos superiores ejecutivos directivos.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### a. Ámbito de competencia del plan

El plan se refiere a todos los centros de CESA, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla de las mismas. Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y/o comprar o gestionar, orgánicamente, durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior. Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

## 5. VIGENCIA

### a. Temporalidad del plan

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cinco (5) años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro, cuya negociación deberá iniciarse en los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del Plan con los trabajadores y trabajadoras que haya en ese momento o con la representación legal en su caso.

## 6. OBJETIVOS GENERALES

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad de CENTRO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD DE ASTURIAS S.L, es garantizar en el ámbito de nuestras empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo. En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación, son los siguientes:

**6.1 Acceso / selección.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

**6.2 Contratación.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupo profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.

6.3 **Formación.** Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades. Del mismo modo trasladar a nuestro alumnado de forma transversal en todas nuestras acciones formativas la igualdad de trato y oportunidades.

6.4 **Promoción y desarrollo profesional.** Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombre y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

6.5 **Retribución.** Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

6.6 **Comunicación.** Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

6.7 **Conciliación vida laboral y personal.** Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

6.8 **Salud laboral.** Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

6.9 **Acoso sexual y por razón de sexo.** Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

6.10 **Protección de las víctimas de violencia de género.** Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

6.11 **Difusión y compromiso.** Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente especialmente con nuestro alumnado el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

## 7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

### a. Definición de los objetivos específicos para cada área de actuación en función del diagnóstico

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y específicos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida.

Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad, aquellas medidas que tenga un plazo de cumplimiento superior al cuatrimestral se entenderán referidas como de cumplimiento por cuatrimestres naturales, salvo que en la misma se especifique un mes de inicio, en cuyo caso, el cómputo cuatrimestral dentro del año 2016 se realizará a partir de dicho mes.

Área 1	Acceso/selección		
Objetivo principal	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso tanto a la empresa como a los cursos de formación, especialmente los subvencionados, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantado acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres tanto en la estructura de la empresa en todos los niveles como en el resto del mundo laboral, gracias a la formación para el empleo recibida en nuestras aulas.		
Objetivo específico	Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección tanto de personal como de alumnado, para asegurar su objetividad, eliminando cualquier término o imagen sexista en la definición de los puestos o perfiles de trabajo y excluyendo cualquier cuestión en las solicitudes de empleo que afecte a la persona sin incidencia en las aptitudes y competencias para el puesto		
Medida		Responsable	Plazo fin ejecución
Revisar el lenguaje y contenidos de la solicitud de empleo y del cuestionario de selección para eliminar preguntas no relacionadas con el puesto (como estado civil, nombre y apellidos del cónyuge, número y edad hijos/as, embarazos...), modificar las solicitudes de empleo y distribuirlas en los Centros.		Selección	31/03/2016
Revisar el lenguaje, para que no contenga referencias sexistas, al cumplimentar los formularios de las solicitudes de los Servicios Públicos de Empleo, tanto en las solicitudes de formación como en las candidaturas para el empleo. De la misma forma evitar este lenguaje en cualquier otro medio, como infojobs, portal de empleo joven, etc.		Selección	31/03/2016
Indicadores	<p>El 100% de las ofertas publicadas respetan los criterios de igualdad.</p> <p>El 100% de las solicitudes de empleo respetan los criterios de igualdad.</p>		
Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, anuncios en prensa,		Comunicación interna, Externa	30/06/2011

comunicados internos, publicaciones, revistas, trípticos de presentación, bienvenidas... para incorporar un lenguaje neutro no sexista, eliminando cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidaturas, tanto de incorporación al puesto como de alumnado	y Marketing	
Indicadores	El lenguaje e imágenes publicitadas en todos los medios de comunicación de la empresa respetan los criterios de igualdad.	

Objetivo específico	Revisar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procedimientos de selección para el acceso a la empresa y a los cursos de formación, para evitar decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actitudes o características de las personas.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección	Selección	INMEDIATO
	Revisar el lenguaje, para que no contenga referencias sexistas, al cumplimentar los formularios de las solicitudes de los Servicios Públicos de Empleo, tanto en las solicitudes de formación como en las candidaturas para el empleo. De la misma forma evitar este lenguaje en cualquier otro medio, como infojobs, portal de empleo joven, etc.	Selección	31/03/2016
	Utilizar un guión de entrevista estandarizado con las especificaciones necesarias relativas al puesto o a la formación, siempre no sexista.	Selección	31/03/2016
Indicadores	Todos los documentos utilizados en selección de personal y de alumnado, cumplen y respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje y contenido.		

Objetivo específico	Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la empresa, independientemente de la modalidad de contratación.		
<b>Medida</b>		<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
En los centros de nueva apertura, en los centros con los que se firmen acuerdos de colaboración, en la selección de vacantes de plantilla, en la selección de alumnado, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, se mantendrá una proporción equilibrada para los diferentes puestos. (en caso de que se trate de formación subvencionada, se hará lo que se establezca por la Administración competente)		Selección	INMEDIATO
Introducir medidas de acción positiva que posibiliten el equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y grupos: se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accederá la persona del sexo menos representado.		Selección	INMEDIATO
Indicadores	<p>Nº de candidaturas incorporadas del sexo menos representado, implica incremento del % de personas de dicho sexo para el puesto de que se trate.</p> <p>Nº de mujeres/hombres incorporados entre el número de candidaturas de mujeres/hombres por tipo de contrato y tipo de jornada.</p> <p>Nº de mujeres/hombres seleccionados como alumnado entre el número de candidaturas de mujeres/hombres por tipo de curso y certificado de profesionalidad.</p>		

Objetivo específico	Sensibilizar al personal de selección en las buenas prácticas sobre acceso equilibrado al empleo de mujeres y hombres, para los distintos puestos de trabajo y grupos profesionales, así como para la formación de los certificados de profesionalidad.		
<b>Medida</b>		<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
<p>Editar y distribuir tanto en el departamento de selección como entre el alumnado de los certificados de profesionalidad que tengan relación con personal y RRHH, un protocolo/manual de selección que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección (no sexistas, objetivos y neutros que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género) y de recomendación para una selección igualitaria.</p>		<p>Selección Departamento docencia</p>	<p>30/03/2016</p>
<p>Difundir el protocolo/manual de selección para la igualdad entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación</p>		<p>Selección</p>	<p>31/03/2016</p>
<p>Crear un sistema de recogida de información con indicadores que permitan disponer de los relativos a los procesos de selección tanto de personal como de alumnado para los distintos puestos de trabajo y familias profesionales (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p>		<p>Selección</p>	<p>31/03/2016</p>
Indicadores	Test final de conocimiento del protocolo/manual de selección, a todos los implicados.		

Área 2	Contratación		
Objetivo principal	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupo profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.		
Objetivo específico	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, poniendo especial atención a los contratos indefinidos a tiempo parcial, así como a los contratos mercantiles y a los contratos eventuales, con el fin de equilibrar la mayor parcialidad de las mujeres.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Informar a la plantilla a tiempo parcial y a los colaboradores/as mercantiles, de las vacantes que se produzcan a tiempo completo a las que pueden optar en función de su idoneidad para el puesto, utilizando los medios de comunicación habituales de la empresa y verificando que dicha comunicación se ha realizado.	Jefes/as de RRHH	31/03/2016
	Informar al profesorado con contratos por tiempo parcial y no indefinidos, o jornadas completas no indefinidas de las vacantes que se produzcan para contratos indefinidos de acuerdo a idoneidad para el puesto, utilizando los medios de comunicación habituales y verificando que dicha comunicación se ha realizado.	Jefes/as de RRHH	31/03/2016
Indicadores	<p>Contenido de los tabloneros informativos en los centros</p> <p>Publicación efectiva de los anuncios</p> <p>Envío de las ofertas a través de la intranet.</p>		
	Dar acceso prioritario a la ampliación del tiempo de trabajo al personal con contratos a tiempo parcial para facilitar su paso a tiempo completo, así como a las eventuales a indefinido.	Jefes/as RRHH	30/06/2011
	Hacer pública y definitiva la organización de trabajo con distribución irregular que permita incrementar las contrataciones a jornada completa respetando la conciliación personal y familiar.	Jefes/as RRHH	30/06/2011
Indicadores	Comunicaciones realizadas a trabajadores/as a tiempo parcial, a trabajadores/as con contratación no indefinida y a colaboradores/as .		

En procesos para cubrir vacantes a tiempo completo tendrán preferencia las trabajadoras a tiempo parcial, a igualdad de condiciones y capacidades, en puestos en que sea mayoritaria esta jornada reducida entre las mujeres.	Jefes/as RRHH	INMEDIATO
En los nuevos puestos por cuenta ajena, tendrán preferencia las mujeres que han colaborado como servicio externo,	Jefes/as RRHH	INMEDIATO
Las mujeres tendrán preferencia en la transformación de contratos temporales en indefinidos, a igualdad de condiciones y capacidades, en puestos en que sea mayoritaria la presencia de hombres	Jefes/as RRHH	INMEDIATO
Crear un indicador para disponer de información estadística con las vacantes a jornada completa producidas, las candidaturas presentadas y candidatos y candidatas seleccionadas	Selección	30/06/2016
Indicadores	Nº ampliaciones de jornada de mujeres, número de transformaciones de contratos temporales en indefinidos de mujeres, número de contrataciones a mujeres que previamente han realizado trabajos y colaboraciones con las empresas.	

Objetivo específico	Asegurar la comunicación para apoyar la diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (web, tableros de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información de las vacantes llega a toda la plantilla, colaboradores/as y alumnado	Comunicación interna, externa y marketing	30/06/2016
	Informar a la comisión de seguimiento y a los trabajadores/as de la evolución de la clasificación profesional de la plantilla por sexo.	Relaciones Laborales	30/06/2016
Indicadores	Procedimiento y medios de comunicación.		

Distribución de la plantilla por sexo y puestos de trabajo

Objetivo específico	Establecer medidas que apoyen la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras puedan modificar su jornada de trabajo a lo largo de la vida laboral de la empresa y se avance en el equilibrio de la plantilla por sexos en materia de jornada.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Adoptar la medida de que en los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, y cumpliendo los requisitos del puesto, tendrá preferencia la persona con contrato a tiempo parcial del sexo menos representado.	Jefes de RRHH	01/01/2016
	Diseñar polivalencias que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.	RRHH y Relaciones Laborales	30/12/2016
	Analizar los casos en los que existe preferencia del personal por el contrato a tiempo parcial y la distribución interesada a efectos de estudiar una organización del tiempo de trabajo que pueda compatibilizar las necesidades de la empresa con el disfrute adecuado a estas preferencias	RRHH y Relaciones Laborales	30/12/2016
	Analizar los certificados de profesionalidad en los que participan más hombres, para crear un sistema en el que se equilibren los dos sexos en el aula, de forma que se inicie una normalización dentro de la profesión de la que se trate.	Selección	30/04/2016
	Informar a los trabajadores y trabajadoras del Seguimiento y evolución de la distribución de los contratos, ampliación de jornadas, y presencia de sexos en las aulas	Relaciones Laborales	Semestral
Indicadores	<p>Indicadores de jornada realizadas por sexo.</p> <p>Distribución de la plantilla por sexos y jornada y grupo profesional</p> <p>Participación de hombres y mujeres en los Certificados de profesionalidad atendiendo a la distribución por profesiones y presencia en años anteriores.</p>		

Área 3	Formación		
Objetivo principal	Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y al alumnado y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades		
Objetivo específico	Revisar desde la perspectiva de género todos los módulos de formación y la ejecución del Plan de Formación, de la empresa y para el alumnado para asegurar su objetividad eliminando cualquier término o imagen sexista o que genere identificación de puestos con hombres o mujeres.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en nuestra empresa para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.	Dep. técnico formación	31/03/2016
	Revisar la ejecución de los Planes de Formación internos y externos del año anterior desde una perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo en el Plan de Formación y ejecución de Acciones Formativas y Certificados de Profesionalidad del ejercicio siguiente.	Dep. técnico formación	31/03/2016
Indicadores	Todos los manuales, módulos de formación, on line y escritos, metodologías y manuales de los formadores/as, respetarán todos los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, contenidos e imágenes.		
	Comunicar a la Comisión de Seguimiento y a la plantilla y colaboradores/as los resultados desagregados por sexo de la formación anual (participación de hombres y mujeres, por tipo de formación, cursos, categorías profesionales y cursos empleo, etc)	Relaciones laborales	Trimestral a partir de 30/06/2011
Indicadores	% de formación por horas de formación por sexo en cada curso anualmente. % de formación por profesión por sexo en cada certificado de profesionalidad anualmente.		

Objetivo específico	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas.		
<b>Medida</b>		<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
Facilitar el acceso a los cursos de especialidades formativas de obligado cumplimiento en los puestos de trabajo, a aquellas personas menos representadas en la familia profesional de que se trate.		Dep. Técnicos formación	01/06/2016
Facilitar el acceso a los cursos de especialidades no relacionadas con el itinerario formativo obligatorio para el puesto de trabajo, a aquellas personas que quieran realizar una formación en categorías profesionales diferentes a la propia, incluyendo la información de las formaciones disponibles en el seguimiento profesional y en los distintos medios de comunicación interna de la empresa.		Dep. Técnicos formación	01/06/2016
Revisar y ampliar la entrevista de competencias de carrera profesional de los posibles alumnos y alumnas de los certificados de profesionalidad, de forma que el alumnado y el profesorado pueda proponer nuevas materias de formación específica, para el desempeño de sus funciones y para incentivar su desarrollo profesional.		Dep. Técnicos formación	01/06/2016
Revisar y ampliar, en la entrevista de competencias de carrera profesional, el criterio por el que los trabajadores y las trabajadoras puedan proponer nuevas materias de formación específica, para el desempeño de sus funciones para incentivar su desarrollo profesional.		Formación y desarrollo	30/06/2016
Indicadores	Propuestas realizadas en las evaluaciones del desempeño.		
<b>Medida</b>		<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
Revisar y registrar la evolución de las carreras profesionales: la formación inicial de la plantilla y su formación actual (del plan de formación y otra que la trabajadora o el trabajador haya adquirido fuera de la empresa), a través de la entrevista de competencias de carrera profesional, para orientar su desarrollo profesional.		Dep. Técnicos formación	01/10/2016

Revisar y registrar la evolución de las carreras profesionales: la formación inicial del alumnado y su formación actual (del plan de formación y otra que la trabajadora o el trabajador haya adquirido fuera de la empresa), a través de la entrevista de competencias de carrera profesional, para orientar su desarrollo profesional.	Dep. Técnicos formación	01/06/2016
Indicadores	Tipos de formaciones realizadas por puesto de trabajo de las personas participantes. Tipo de certificados de profesionalidad realizados por nuestro alumnado.	
Realizar acciones positivas de facilitación de acceso de las mujeres a acciones formativas y carreras profesionales que estén masculinizadas, con el objetivo de promover su acceso a todos los grupos y profesiones.	Dep. Técnicos formación	01/06/2016
Indicadores	Propuestas realizadas en las evaluaciones de desempeño	

Objetivo específico	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla y alumnado en general, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa: RRHH, personal directivo, mandos, personal técnico y de gestión de equipos para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, al empleo, etc.	
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>
		<b>Plazo fin ejecución</b>
	Realizar una formación específica en materia de igualdad de oportunidades para el personal Directivo, Mando y responsables de RRHH, en general y de las Áreas de Selección, Formación, Desarrollo y Comunicación interna y Externa en particular.	Formación
		01/06/2016
	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla, reciclaje, alumnado, incluido el personal de mando.	Dep. Técnicos formación
		01/06/2016
Indicadores	Nº de cursos y participantes en materia de igualdad, distribuido por sexo y puesto de trabajo o familia profesional, % de participantes por sexo	

Área 4	Promoción y desarrollo profesional
--------	------------------------------------

Objetivo principal	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.		
Objetivo específico	Garantizar la objetividad y no-discriminación en la promoción y ascensos.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Realizar un procedimiento de seguimiento profesional del personal y de los alumnos desde la perspectiva de género para evitar que contenga estereotipos o connotaciones de géneros.	Dep. técnico formación	31/03/2016
	Realizar un procedimiento de promoción con el objetivo de eliminar cualquier promoción que pueda romper los criterios objetivos, basados en méritos, competencias y capacidades de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades.	Dep. técnico formación	31/03/2016
Indicadores	<p>Todos los documentos y herramientas realizados y utilizados en los procesos de promoción respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje y contenido.</p> <p>Los criterios de promoción son objetivos.</p>		
	Facilitar a la comisión de seguimiento la información estadística desagregada por sexos de las personas que acceden a la promoción y las que son realmente promocionadas. También en los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto o certificado de profesionalidad, y su resultado (número de personas seleccionadas), por área, grupo profesional y familia profesional y de su seguimiento, alumnado contratado por sexo y familia profesional, tras la realización del certificado de profesionalidad correspondiente.	Relaciones laborales	Semestralmente
Indicadores	Estadística de personas contratadas, seleccionadas o promocionadas por puesto, sexo, tipo de jornada, puesto de origen, certificado de profesionalidad y familia profesional a la que se refieren.		

Objetivo específico	Garantizar el acceso a la información de vacantes, tanto de trabajo como de alumnado.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>

Facilitar a toda la plantilla y exalumnos y alumnas la posibilidad de optar a la promoción, y vacantes de familiar profesionales a través de procesos que serán informados a la Comisión de seguimiento, para publicitar todas las vacantes con sus requisitos y condiciones.	RRHH	01/04/2016
Indicadores	Se definen y aplican los canales de comunicación de vacantes de plantilla y formación que aseguren el acceso al puesto de trabajo.	
Garantizar que la comunicación de vacantes se hace efectiva en la forma que se haya informado a la comisión de seguimiento, verificando periódicamente la realización de dicha comunicación en los plazos que se fijen con la comisión	RRHH	Bimestral
Fomentar los puntos de información en tabloneros de anuncios en un lugar visible, y donde la información sobre vacantes a cubrir deberá estar actualizada	RRHH	Mensual a partir del 01/04/2016
Indicadores	Se enviarán mensualmente relación de vacantes, tanto de puesto de trabajo como de certificados de profesionalidad a la gerencia, y se publicarán en el tablón con el Visto Bueno de la dirección.	

Objetivo específico	Detectar y eliminar todas las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.	
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>
		<b>Plazo fin ejecución</b>
	Establecer un procedimiento que permita conocer y registrar los motivos por los que la plantilla, distinguiendo hombres y mujeres, manifieste rechazo a promocionar a efectos de establecer medidas que promuevan el interés de la misma.	RRHH
		01/06/2016
Indicadores	Incluir en el seguimiento profesional tanto de plantilla como de alumnado, observación de deseos de promoción y motivos de interés o desinterés.  Realización de un informe de resultados y análisis con propuestas de corrección.	

	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>
		<b>Plazo fin ejecución</b>
	Poner en marcha un programa de organización de trabajo que permita establecer horario o flexibilizar	RRHH
		31/01/2017

los mismos, de forma que mejora la conciliación de la vida familiar, personal y laboral para puestos de coordinación, técnicos y de mando.			
Revisar por la plantilla el horario de los certificados de profesionalidad más masculinizados para evitar que este sea una dificultad añadida a la hora de formarse en estas familias profesionales.		Dpto. de Formación y RRHH	31/12/2016
Indicadores	<p>Número de acceso a los puestos de responsabilidad por sexo y tipo de jornada.</p> <p>Acceso de alumnos/as a certificados de profesionalidad masculinizados por sexo y horario.</p>		

Objetivo específico	Fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa en aras a mantener la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.		
<b>Medida</b>		<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
Revisar, actualizar y registrar informáticamente la cualificación inicial y actual de la plantilla en la entrevista de competencias carrera profesional, como primer paso para orientar la promoción de las trabajadoras.		RRHH	01/06/2016
Indicadores	<p>Mujeres ascendidas</p> <p>Mantenimiento 60/40 en los equipos de dirección</p>		

Objetivo específico	Potenciar la estrategia integral basada en la adquisición de competencias y el desarrollo profesional de todas las personas que componen la plantilla o el alumnado presente y futuro, dentro de un marco de igualdad de oportunidades.		
<b>Medida</b>		<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
Informar a los candidatos/as de los motivos de no ser seleccionados, tanto para la promoción como para el acceso como alumno/a, indicar fortalezas, puestos y carreras profesionales a los que podría optar, perfil de mejora áreas de mejora, incluyendo esta información en el fichero de los candidatos/as.		RRHH	Inmediato

Indicadores	<p>Expedientes actualizados</p> <p>Informe estadístico de resultados de los procesos de selección.</p> <p>Itinerarios individualizados y seguimiento periódico de las personas no seleccionadas.</p>
-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Área 5	Retribución		
Objetivo principal	Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.		
Objetivo específico	Revisar la estructura salarial y los complementos retributivos contenidos en la misma, para detectar y corregir desviaciones al principio de igualdad de retribución.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Realizar un análisis en profundidad de la estructura salarial que contemple el salario base y los distintos complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos, para garantizar la transparencia de la misma, de forma que pueda conocerse y comprobarse los criterios de retribución y su respeto a los principios del Plan de igualdad.	Gestión de personal	01/07/2016
	Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, revisar la política salarial estableciendo las medidas necesarias para eliminar los elementos que producen las desviaciones dentro de la estructura para garantizar la misma retribución pro trabajos de igual valor.	Gestión de personal	01/11/2016
Indicadores	<p>Salario medio en función del puesto y el sexo</p> <p>Realización de un informe de resultados y análisis con propuestas de corrección.</p>		
	Informar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad del contenido y evaluación del sistema retributivo	Relaciones laborales	01/12/2016

Indicadores	La estructura y política salariales son totalmente objetivas en función de valoración y puestos.
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------

Objetivo específico	Revisar, completar y actualizar la valoración analítica de los puestos de trabajo para garantizar la objetividad del sistema retributivo.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos y/o niveles salariales en la empresa en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y por lo tanto, de un sistema retributivo transparente.	Gestión de personal	31/07/2016
	Revisar la política retributiva para garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva (igual retribución por trabajo de igual valor), comprobando que no se desvalorizan capacidades que habitualmente se ejercitan en puestos feminizados	Gestión de personal	31/07/2016
Indicadores	La política salarial se basa en salarios base de convenios y valoración analítica de puestos (informe), informando a los trabajadores y trabajadoras de los criterios y valoración.		

Área 6	Comunicación		
Objetivo principal	Asegurar que la comunicación interna y externa promueve la imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.		
Objetivo específico	Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista basada en los roles y estereotipos de género, histórica y socialmente atribuidos a uno u otros sexo, en todos los medios de comunicación internos y externos de la empresa.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: intranet, correo electrónico, WhatsApp etc.,	Comunicación	01/07/2016
	Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web y cualquier otro medio de comunicación externo, para evitar que contengan cualquier	Comunicación	01/06/2016

término sexista.			
Indicadores	Todos los medios de comunicación internos y externos respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido.		
Objetivo específico	Promover el acceso de la plantilla y alumnado a todos los medios de comunicación y desarrollar su contenido como garantía de una comunicación efectiva		
Medida	Responsable	Plazo fin ejecución	
Establecer un sistema que permita el acceso de toda la plantilla a los medios de comunicación de la empresa, incluyendo la intranet.	Comunicación interna	01/12/2016	
Establecer un sistema que permita el acceso de todo el alumnado a los medios de comunicación de la empresa, incluyendo la intranet.	Comunicación interna	01/12/2016	
Los medios de comunicación internos de la empresa contendrán información actualizada sobre vacantes a tiempo completo, vacantes de promoción, vacantes de alumnado, condiciones y requisitos exigidos para cada caso, además de información del plan de igualdad, protocolo de acoso y otra información de interés para los trabajadores y las trabajadoras.	Comunicación interna	Trimestralmente a partir del 15/01/2017	
Establecer una información efectiva sobre la existencia, contenidos y funcionamiento de los medios de comunicación internos	Comunicación interna	01/12/2016	
Indicadores	El seguimiento profesional recoge el conocimiento de los medios de comunicación de la empresa y su contenido.  Información de la campaña y sistema desarrollados.		

Área 7	Conciliación vida laboral y personal
Objetivo principal	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.
Objetivo específico	Realizar acciones y promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal

<b>Medida</b>		<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
Consolidar el sistema de turnos, distribución de la jornada y concreciones horarias, de forma que los trabajadores y trabajadoras, mantengan opciones de adecuación de horario para conciliar sus vidas laborales y personales distintas de la jornada parcial o de la jornada reducida		RRHH y dirección	01/12/2016
Realización de las acciones formativas, siempre que sea posible, dentro del horario de la jornada laboral.		RRHH y dirección	Inmediato.
Identificar horarios estándar, con diferentes jornadas, que faciliten el ejercicio del derecho de guarda legal y cuidado de familiares y la elección pro el personal, mejorando la conciliación de la vida laboral y familiar, con información a los trabajadores y trabajadoras y a la RLT (cuando exista), sin perjuicio de los derechos legalmente establecidos		RRHH y dirección	01/06/2016
Utilizar las tecnologías de comunicación (videoconferencias, teletrabajo, etc.) siempre que sea posible, para evitar continuos viajes y desplazamientos.		RRHH y dirección	01/06/2016
Estudiar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del equipo directivo, para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción de las mujeres y proponer medidas de implantación futura.		RRHH	31/12/2016
Indicadores	Mantenimiento frente al crecimiento empresarial o nuevas incorporaciones de medidas de mejora de la organización del trabajo y disponibilidad de la jornada.		
Objetivo específico	Revisar el conjunto de medidas existentes y las que establezcan, y garantizar que su disfrute no pueda afectar a las oportunidades de desarrollo profesional.		
<b>Medida</b>		<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
Revisión de permisos y licencias (existentes y las que se acuerden) al objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que su ejercicio no suponga un recorte de oportunidades.		Relaciones laborales	01/06/2016
Garantizar que el disfrute de los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal,		Relaciones	Inmediato

familiar y laboral no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución acceso a la formación así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	laborales	
Garantizar que las personas que se acojan a una jornada laboral distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Relaciones laborales	Inmediato
Informar en el caso de que en la plantilla se den casos de excedencia por maternidad o cuidados que hayan expresado su interés en participar en los cursos de formación..	Relaciones laborales	Inmediato
Indicadores	<p>Los permisos de licencia han sido revisados y establecidos modelos estándar de solicitud.</p> <p>Todas las personas que con suspensión de contrato por cualquier causa han mostrado interés, han sido informadas de las formaciones correspondientes a su puesto de trabajo habitual.</p> <p>Estadísticas de personas promocionadas por sexo y tipo de jornada.</p>	

Objetivo específico	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio.	
Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
Licencia no retribuida a las parejas para acompañar a la preparación del parto y exámenes prenatales cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo	Relaciones laborales	01/01/2016
Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, cuando no pueda tener lugar fuera de la jornada laboral.	Relaciones laborales	01/01/2016
Posibilitar la unión de las vacaciones al permiso de paternidad en el año en curso	Relaciones laborales	01/01/2016
Establecimiento de un permiso no retribuido de hasta 10 días no necesariamente continuados para la	Relaciones	01/01/2016

realización de trámites de adopción.	laborales	
Establecer las posibilidades de una excedencia de dos a cuatro meses para personas en trámite de adopción internacional con reserva de puesto de trabajo.	Relaciones laborales	01/01/2016
En caso de fallecimiento de un progenitor con quien convivan habitualmente sus descendientes menores de 10 años, o que padezca una enfermedad, accidente de larga duración que le imposibilite para la atención de los mismos, el otro progenitor podrá disfrutar de una licencia no retribuida de hasta 30 días naturales.	Relaciones laborales	01/01/2016
Establecer excedencia de duración no superior a dos meses por fallecimiento de un familiar de primer grado por consanguinidad con derecho a reserva de un puesto de trabajo.	Relaciones laborales	01/01/2016
Estudiar y en su caso definir, los criterios con los que cabría la posibilidad de unir una parte del periodo de vacaciones a los permisos por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares de primer grado y hermanos, en ambos por consanguinidad, en el caso de que el sujeto que da derecho a los mencionados permisos resida en el extranjero	Relaciones laborales	01/01/2016
Indicadores	Todos los puntos anteriores se han implantado y comunicado a la empresa.	

Objetivo específico	Difundir y fomentar en la plantilla de la empresa la igualdad en el cumplimiento de las responsabilidades familiares (corresponsabilidad)	
Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones, intranet, correo electrónico, etc) para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras por convenio y el plan de igualdad, visibilizando la posibilidad de que sean disfrutadas por los hombres.	Comunicación	01/06/2016
Dentro de la campaña informativa de difusión del Plan de igualdad, se incluirá un apartado en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la	Comunicación	01/06/2016

plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.		
Indicadores	<p>Existe un canal de comunicación interna de las medidas de conciliación y su universalidad de aplicación.</p> <p>Este canal es visible también para el alumnado.</p>	

Área 8	Salud laboral		
Objetivo principal	Introducir una perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificaciones de la población trabajadora.		
Objetivo específico	Prevenir las necesidades específicas de salud de las mujeres así como riesgos del embarazo y la maternidad desde la seguridad y salud en el trabajo.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Revisión de la evaluación de riesgos a estos efectos para determinar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos dentro de la empresa, previa consulta a los trabajadores y trabajadoras.	Prevención	01/04/2016
	Permisos para la realización de pruebas ginecológicas de control, recomendadas por la OMS siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada laboral.	Prevención	Inmediato.
Indicadores	<p>Relación de puestos sin riesgo</p> <p>Número de permisos concedidos a las mujeres para realización actividades de prevención.</p>		
	Garantizar un embarazo y una lactancia saludables y adecuados a las condiciones de trabajo. De no ser posible por razones objetivas justificables proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique a la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres	Prevención	30/06/2016

Difundir el protocolo de embarazo y lactancia	Prevención	31/09/2016
Indicadores	La evaluación de riesgos se ha revisado y refleja los puestos que no tienen riesgo	

Objetivo específico	Analizar y establecer las especificaciones en los riesgos de los puestos de trabajo en función de una afectación diferente entre hombres y mujeres.	
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>
		<b>Plazo fin ejecución</b>
	Considerar las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo.	Prevención
		01/07/2016
	Se informará a la comisión de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional diferenciadas por sexo, y análisis de resultados por grupos profesionales y puestos de trabajo, incidiendo en los que se vean afectados por feminización/masculinización en la empresa	Prevención
		31/12/2016
Indicadores	La evaluación de riesgos se ha revisado desde la perspectiva de especificidades por sexo.  Estadísticas de siniestralidad por sexo y puestos de trabajo en el sector.	

Área 9	Acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivo principal	Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.	
Objetivo específico	Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación o acoso.	
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>
		<b>Plazo fin ejecución</b>
	Realizar una acción de difusión del protocolo de acoso a todos los niveles, con información previa a la Comisión de Seguimiento.	Comunicación interna
		01/03/2016

Indicadores	Medios de difusión utilizados para la difusión del protocolo. % de la plantilla formada en materia de prevención de acoso..		
Realizar un informe anual de Acoso: casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión instructora, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada, que se presentará a la Comisión de Seguimiento así como de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo entre la plantilla.	Relaciones Laborales	Anual a 15 de diciembre.	
Indicadores	Informe de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del Protocolo. Planteamiento revisión Protocolo de acoso.		

Objetivo específico	Incidir específicamente en el acoso sexual y por razón de sexo		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Incluir la difusión del protocolo entre el alumnado.	Formación	01/08/2016
	Incluir en la formación específica para la promoción en la empresa y en las acciones formativas para puestos de responsabilidad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formación	01/08/2016
Indicadores	Existencia de un módulo de formación sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo. % de la plantilla y del alumnado formado en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.		
Realizar un informe anual de Acoso: casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión instructora, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada, que se presentará a la Comisión de Seguimiento así como de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo entre la plantilla.	Relaciones Laborales	Anual a 15 de diciembre.	
Indicadores	Informe de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del Protocolo. Planteamiento revisión Protocolo de acoso.		

Área 10	Protección a las víctimas de violencia de género		
Objetivo principal	Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.		
Objetivo específico	Difundir y facilitar el disfrute de las medidas de protección legales y las establecidas en la empresa.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Se incluirá un apartado específico para difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor, más las mejoras que se contemplan en el Plan de igualdad.	Comunicación interna	01/06/2016
Indicadores	Inclusión en la campaña de información del plan de igualdad de un apartado específico de derechos de las víctimas de violencia de género.		
	Facilitar la adaptación de la jornada laboral y la jornada formativa para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	RRHH	30/06/2016
	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los acosos de mujeres víctimas de género tratados, tanto en la plantilla como entre el alumnado, observando la debida confidencialidad de la información.	Relaciones laborales	Anual 15 de diciembre.
Indicadores	Informe a la comisión de seguimiento de los casos de violencia de género con inclusión de las medidas adoptadas o puestas a disposición de la persona afectada.		

Objetivo específico	Mejorar las medidas y colaborar para la no discriminación de las víctimas de violencia de género.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Selección	Inmediato
Indicadores	Acuerdos de colaboración para la contratación y la formación de mujeres víctimas de violencia de género.		

Área 11	Difusión y compromiso		
Objetivo principal	Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el plan de igualdad.		
Objetivo específico	Garantizar un criterio uniforme en la interpretación y aplicación del plan de igualdad y no discriminación en la empresa.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, de la gestión del Plan de Igualdad, que participe directamente en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento	RRHH	01/06/2016
	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	RRHH	31/01/2016
Indicadores	Nombramiento de un responsable del plan de igualdad. Conocimiento por parte de la plantilla de su existencia. Conocimiento por parte de los alumnos de su existencia.		

Xxx

Objetivo específico	Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los principios de igualdad y no discriminación.		
	<b>Medida</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo fin ejecución</b>
	Establecer un canal de acceso al plan de igualdad para toda la plantilla y alumnado. Realizar una campaña de difusión del mismo, interna y externa.	RRHH	01/05/2016
	Desarrollo de acciones de información del plan de igualdad, tablón de anuncios, página web, resaltando el compromiso de la dirección con la igualdad de trato en los medios que se determinen en la comisión de seguimiento.	Comunicación interna	30/06/2016

Implicar a toda la plantilla como actores partícipes en la igualdad de oportunidades	Formación	30/06/2016
Desarrollo de acciones de sensibilización con la igualdad de oportunidades: introducir noticias de igualdad en la intranet, manuales de formación de elaboración propia, artículos en la plataforma online de formación	Comunicación, informática y formación	31/12/2016
Difundir los criterios de utilización del lenguaje y comunicación no sexista.	Comunicación, informática y formación	31/12/2016
Elaborar un informe anual o incluir un espacio en el informe anual, sobre la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados	Comunicación, informática y formación	31/12/2016
Indicadores	<p>Existencia de un Manual de buenas prácticas de comunicación.</p> <p>Los responsables de comunicación interna y externa conocen el Manual</p> <p>El informe anual incluye información sobre el Plan de igualdad.</p>	

## **8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

### **a. Conceptos**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos a la representación legal de las personas que trabajan en la empresa; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, e igualmente de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo que es necesario incluir datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, y sobre la aplicación del mismo. La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Hipermercados Carrefour, y las empresas que lo componen, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación

### **b. Comisión de Seguimiento y Evaluación**

A estos efectos, la Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad consideró conveniente la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que formara parte integrante de dicho Plan, con la misión fundamental de seguimiento y evaluación del Plan, y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de CESA en cada una de las empresas que lo componen. Dicha Comisión se constituirá en el primer trimestre del 2016.

#### **b) Composición.**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de CESA será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras firmantes del mismo.

Por la parte empresarial: El mismo número de representantes de la Dirección de la empresa que el total de representantes de los trabajadores. Todos los representantes serán

designados/as durante el mes de enero de 2016, a efectos de poder procederse a la Constitución de la Comisión en el plazo establecido.

También participará en la comisión de seguimiento, personal designado por la Asociación Nacional de Centros de Formación con Certificado de Profesionalidad, como parte interesada, facilitadora e impulsora del plan de igualdad.

c) Funciones. La Comisión de Evaluación y Seguimiento tendrá las siguientes funciones:  
Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes, con facultades deliberativas.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido,

Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzaran los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por el Comité Intercentros.

La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de dicho órgano de representación de los trabajadores/as.

c.1 Atribuciones generales de la Comisión.

Interpretación del presente Plan de Igualdad.

Seguimiento de la aplicación.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos en los plazos marcados en el Plan.

La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

c.2 Atribuciones específicas de la Comisión.

Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan. Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, El grado de ejecución de las acciones, Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento, Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años y medio desde la entrada en vigor del mismo y una evaluación final tres meses antes de que transcurran los cinco años desde su firma.

Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

Grado de consecución de los resultados esperados.

Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.

Grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.

Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

d) Funcionamiento.

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Durante el primer año de vigencia del Plan, la Comisión se reunirá cuatrimestralmente. (Enero/Abril/Septiembre/Diciembre)

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

e) Medios. Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

Lugar adecuado para realizar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo.

El responsable designado por la Empresa en materia de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

f) Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al IV Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).