



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Vigo, 12 de abril 2022

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DEFINICIONES	4
3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
5. VIGENCIA DEL PLAN	8
6. CALENDARIO	8
7. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	9
8. ACCIONES	10
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	19
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN	20
11. BIBLIOGRAFÍA	21
12. FICHAS PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN	22

INTRODUCCIÓN

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio de actuación y derecho de las personas ha llegado a la sociedad, y también a las empresas, para quedarse.

Hay convencimientos claros que han hecho que cada vez más organizaciones, independientemente de la obligatoriedad o no de tener un plan de igualdad, hayan optado por realizarlo. Estos son:

1. El análisis y valoración de los procesos internos de la organización en base a criterios no sexistas, mejoran la calidad de dichos procesos, aumentado la eficacia y productividad de la organización.
2. La implantación y desarrollo de dicho principio dentro de la empresa permite valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de las personas que conforman las empresas, así como mejorar su calidad de vida.
3. Esto contribuye a aumentar su productividad y a atraer, retener y motivar a quienes componen la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad en la CONFEDERACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA siendo así el marco de actuación y la herramienta encargada de impulsar la igualdad de trato y de oportunidades, no sólo dentro de la CEP, sino también en su proyección externa.

La realización de este plan nace del compromiso de la dirección y los órganos de gobierno, así como de la plantilla, debido a que la CEP, por su tamaño no tiene obligatoriedad por ley de realizar este Plan de Igualdad.

Si bien el proceso completo de elaboración del Plan de Igualdad se ha redactado en la introducción del informe diagnóstico, decir que con la redacción de este Plan se han realizado todas las fases necesarias y que son previas a la implantación, evaluación y seguimiento del Plan.

Estas fases son:

1. Compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres dentro de la organización.
2. Designación de las personas que constituyen la Comisión de Igualdad de la CEP.
3. Constitución de la Comisión de Igualdad y redacción y aprobación de su Reglamento de Régimen Interno.
4. Elaboración del Diagnóstico de igualdad.
5. Redacción del informe diagnóstico.
6. Aprobación del informe diagnóstico por parte de la Comisión de Igualdad.

7. Redacción del Plan de Igualdad en base a las recomendaciones del diagnóstico y negociación del mismo con los sindicatos más representativos en el sector de Oficinas y Despachos.

El documento que presentamos a continuación es producto de las conclusiones extraídas del Diagnóstico de igualdad efectuado en la CEP, recogiendo todos los apartados propios de un Plan de Igualdad: definición y características de un plan de igualdad, objetivos, calendario, vigencia, acciones o medidas a desarrollar, responsables, personas destinatarias, indicadores de evaluación, y finalizando con el proceso de evaluación y seguimiento.

DEFINICIONES

A continuación presentamos una serie de definiciones relacionadas con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa, que pueden ayudar a contextualizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sexismo¹

Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona en virtud de su pertenencia a un determinado sexo biológico en función del cual se asumen diferentes características y conductas.

Discriminación contra la mujer²

Denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.³

¹ Equipa. Servicio de Asesoramiento a empresas en Igualdad. "Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Marco normativo y político. Monográfico 1" Instituto de la mujer de Andalucía. Consejería de Igualdad y Políticas sociales. Junta de Andalucía.

https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLAN_ES_IGUAL_PUBLICACI/Monografico%201.%20Marco%20normativo%20y%20politico.pdf

² CEDAW Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

³ Los conceptos: principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta. Acoso sexual y por razón de sexo, planes de igualdad, igualdad de remuneración por razón de sexo, están sacados de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de 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.

Discriminación directa

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

Discriminación indirecta

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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.

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.

Planes de igualdad de las empresas

Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

*Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*⁴

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social de mujeres y de hombres.

Acción positiva

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces «discriminación positiva»).

Transversalización o mainstreaming de género:

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen

*Conciliación de la vida familiar, laboral y personal*⁵

Hace referencia a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares; no obstante, también tiene que estar relacionada con la disponibilidad de tiempo para el desarrollo personal de cada individuo. Es entonces cuando hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

*Género*⁶

⁴ La definición de los conceptos Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acción positiva y Transversalización o mainstreaming de género están sacadas de 100 palabras para la igualdad. Comisión Europea <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

⁵ <http://igualdade.xunta.gal/es/content/conciliacion>

⁶ Los conceptos género y sexo están extraídos de la Web de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) “Vocabulario referido al género” <http://www.fao.org/3/x0220s/x0220s01.htm>

Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo. Refiere diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se manifiestan por los roles (reproductivo, productivo y de gestión comunitaria), que cada uno desempeña en la sociedad, las responsabilidades, conocimiento local, necesidades, prioridades relacionadas con el acceso, manejo, uso y control de los recursos.

Es importante distinguir que existen interacciones y traslapes entre los roles de mujeres y hombres. Los aspectos de género cambian y son diferentes de un lugar a otro, de un grupo étnico a otro y en el tiempo.

Las características de género son contracciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye, a cada uno, de lo que considera "masculino" o "femenino".

Sexo

Son las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como macho y hembra. Se reconoce a partir de datos corporales genitales; el sexo es una construcción natural, con la que se nace.

CARACTERÍSTICAS DE UN PLAN DE IGUALDAD

Tal y como se ha recogido en la definición expuesta anteriormente, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas definidas a partir del diagnóstico de situación y cuya implantación tiene como objetivo la consecución efectiva y real de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Los aspectos que caracterizan los planes de igualdad son los siguientes

- Los planes de igualdad *afectan a todo el colectivo* que conforma la organización (plantilla, RLT y dirección) y, además, repercute en nuestra clientela. Es un error pensar que está dirigido únicamente a las mujeres de la organización y a las clientas.
- Son *sistemáticos*. Se trata de conseguir una serie de objetivos aplicando medidas concretas en un tiempo determinado.
- Son *adaptables y flexibles*, ya que las medidas concretas se diseñan en función de las necesidades específicas que se observan en el diagnóstico de situación de cada empresa.
- Son *temporales*, las medidas diseñadas dejan de tener vigencia cuando se ha conseguido el objetivo marcado.
- Son *preventivos*, es decir, eliminan la posibilidad de que exista discriminación sexista en un futuro.
- Son *estratégicos* ya que articulan un nuevo enfoque de la organización a partir de un compromiso de alto nivel.

- Son *prácticos y realistas* porque define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- Son *transversales* en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- Están *vinculados con la mejora continua*, ya que es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- Son *transparentes* ya que deben garantizar el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de las trabajadoras y los trabajadores.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Las partes que suscriben el presente Plan de Igualdad son las legalmente legitimadas para ello, acorde a lo establecido en el art. 5.3. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, siendo éstas las que a continuación se indican:

- Empresa: Confederación Provincial de Empresarios de Pontevedra.
- Representación de las personas trabajadoras: Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO).

AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este Plan de igualdad es local y referido a la CONFEDERACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA.

Al estar la Confederación compuesta en su mayor parte por asociaciones y federaciones empresariales, puede servir de tractor para que aquellas organizaciones socias que no tengan obligatoriedad por ley de tener un plan de igualdad, también lo realicen, contribuyendo al desarrollo de la igualdad real en el ámbito de la empresa.

Igualmente las empresas prestadoras de servicios subcontratados por la CEP, conocerán la existencia del Plan de Igualdad y sus recomendaciones.

VIGENCIA

El Plan de Igualdad entrará en vigor el 12 de abril de 2022, y tendrá una duración de 3 años, extendiéndose su vigencia hasta el 12 de abril de 2025, mes en el que comenzará su evaluación, basada en el seguimiento realizado durante estos 4 años.

Al finalizar la evaluación y en base a los resultados obtenidos en la misma, se elaborará un nuevo Plan de Igualdad de la CEP en mayo de 2025.

INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Se adjunta al presente como **Anexo I**.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del presente plan de igualdad.

De la documentación analizada (contratos, cotizaciones, nóminas y registro salarial del ejercicio anterior) cabe decir que el personal fijo tiene además de un salario superior al convenio, una serie de complementos, heredados de un momento en el que los salarios se pactaban individualmente.

Las categorías profesionales sobre las que versa la presente auditoría son las siguientes:

DENOMINACION CATEGORIAS	
Secretario General	Asume las funciones de Dirección y Gestión del Personal
Mandos intermedios	Responsables de área con formación de técnico titulado
Personal Técnico temporal	Profesional técnico encargado de dar cobertura a necesidades específicas y temporales.
Personal administrativo fijo	Personal encargado del área de administrativa

El personal técnico temporal tiene su salario ajustado al Convenio de Oficinas y Despachos de Pontevedra.

Todo el personal tiene las pagas extra prorrateadas.

En relación a los datos cuantitativos decir que las franjas salariales se sitúan entre 16.000€-18.000€ la más baja y más de 36.000€ la más alta. Esta franja más baja corresponde con el personal técnico temporal que no tiene complementos y que se acoge al convenio.

El resto de personal se sitúa en las franjas siguientes:

- 20.001-22.000€ siendo la mayoritaria en la entidad y ocupada en un 100% por mujeres.
- 30.001-32.000€ siendo la segunda mayor con un 20% de la entidad y que vuelven a ser el 100% mujeres

La franja más de 36.000€ representa el 10% de la entidad y se corresponde con la retribución del Secretario General, cargo ocupado por un hombre.

La antigüedad la cobra la totalidad del personal fijo. Lo que representa el 80% de la organización.

Los siguientes complementos más cobrados por la plantilla son:

- Gratificación voluntaria absorbible, con un total de 5 personas cobrándolo, el 50% de la plantilla. De este 50%, el 40% son mujeres y el 10% son hombres. Estas personas también son personal fijo.

COMPLEMENTOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL	% M vs H		% MUJERES	% HOMBRES
Antigüedad	6	2	8	80,00%	60,00 %	20,00 %	85,71%	66,67%
Pagas extraordinarias	7	3	10	100,00 %	70,00 %	30,00 %	100,00%	100,00%
Incentivos		1	1	10,00%	0,00%	10,00 %	0,00%	33,33%
Retribución voluntaria	1	1	2	20,00%	10,00 %	10,00 %	14,29%	33,33%
Complemento personal		1	1	10,00%	0,00%	10,00 %	0,00%	33,33%
Gratificación voluntaria absorbible	4	1	5	50,00%	40,00 %	10,00 %	57,14%	33,33%
Complemento PC	1	1	2	20,00%	10,00 %	10,00 %	14,29%	33,33%

Solo hay dos complementos que cobra una única persona, que son Incentivos y complemento personal. Esta persona es un hombre y lo hace por razón del cargo.



Respecto a los beneficios sociales la CEP dispone de un único, el seguro de vida del cual se beneficia toda la plantilla fija de la entidad.

BENEFICIOS SOCIALES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL	% M VS H		% MUJERES	% HOMBRES
Plan de pensiones								
Seguro de vida	6	2	8	80,00%	60,00%	20,00%	85,71%	66,67%
Seguro médico								
Seguro dental								
Bonos comida etc.								
Guardería								
Ordenador								
Coche								
Móvil								
Otros								

El salario más elevado se corresponde con el del Secretario General, que es el que asume las funciones de Dirección y Gestión del Personal, siendo su cargo único y diferenciado dentro del organigrama de puestos y funciones.

Las dos personas siguientes que reciben una retribución más elevada se corresponden con dos mujeres de la categoría de mandos intermedios. El motivo de tal distinción es el mayor grado de responsabilidad que asumen estas dos responsables de área:

- Área de Economía y Finanzas: el grado de responsabilidad de sus funciones es mayor que el de los restantes responsables de departamento (realización de pagos, firma de transferencias, control y gestión de toda la parte económica de la entidad).
- Área de orientación, formación y empleo: única responsable de área con personal a su cargo.

No se aprecia brecha salarial por razón de sexo.

La política actual de la entidad es que, en materia retributiva, salvando los derechos adquiridos y consolidados por la plantilla fija, las nuevas contrataciones se retribuyen según convenio y utilizando los mismos complementos que figuran en el mismo.

CALENDARIO

La calendarización específica la establecerá la CEP en base a su planificación estratégica y operativa. Para establecer dicha planificación todas las acciones del Plan están categorizadas en base a una temporalidad que queda reflejada en cada ficha redactada por objetivo específico y área de actuación.

Esta temporalidad se define como el tiempo necesario desde su puesta en marcha a la obtención de resultados, estableciendo los siguientes 3 parámetros temporales:

- Corto: entre 3 y 6 meses.
- Medio: entre 6 y 12 meses.
- Largo: más de 12 meses.

OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

En base a las recomendaciones generales dictadas en el Informe Diagnóstico redactamos los siguientes objetivos generales y específicos para el Plan de Igualdad.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

1. Crear una cultura organizativa en pro de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
2. Implementar los procedimientos vinculados a la gestión de la conciliación.
3. Definir la política retributiva de la CEP – Eliminar Brecha Salarial

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Favorecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la CEP, tanto a nivel interno como externo

1. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres dentro de la CEP en los puestos operativos.
2. Analizar la actividad de la CEP en cuanto a servicios externos, fundamentalmente la formación, orientación y el empleo, así como las jornadas, encuentros, desayunos propios de la CEP; presentando su grado de contribución a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIONES**OBJETIVO CUALITATIVO 1- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES****OBJETIVO CUALITATIVO 1:** Crear una cultura organizativa en pro de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

ACCIONES:	INDICADORES:	RESPONSABLE:	DIRIGIDA A:	PLAZO DE EJECUCIÓN:
Comunicación a los órganos de gobierno de los resultados del informe diagnóstico de la igualdad y presentar el nuevo Plan de Igualdad	Nº de órganos informados. Nº de mujeres y hombres que reciben la información Nº de horas destinadas a la comunicación Grado de satisfacción con los resultados y las acciones	Comisión de igualdad	Órganos de gobierno	Corto
Comunicación a la plantilla de los resultados del informe diagnóstico de la igualdad y presentar el Plan de Igualdad.	Nº de mujeres y hombres que reciben la información Grado de satisfacción con los resultados y las acciones Nº de horas destinadas a la comunicación	Comisión de igualdad	Plantilla	Corto
Revisión y modificación de los textos internos y externos (Estatutos, WEB, RRSS, Informes, memorias, evaluaciones, documentación entregada en los cursos, en las jornadas....) bajo una perspectiva no sexista.	Nº de documentos revisados y modificados Nº de publicaciones en RRSS con un uso no sexista de la lengua	Responsable de la comunicación interna y externa de la CEP	Personas usuarias de la CEP	Medio
Uso de imágenes en base a criterios no sexistas (Elegir imágenes neutras o con equilibrio de	Nº de imágenes no estereotipas o neutras utilizadas	Responsable de la comunicación	Personas usuarias CEP	Corto

OBJETIVO CUALITATIVO 1- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO CUALITATIVO 1: Crear una cultura organizativa en pro de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

ACCIONES:	INDICADORES:	RESPONSABLE:	DIRIGIDA A:	PLAZO DE EJECUCIÓN:
presencia entre mujeres y hombres y que no reflejen estereotipos sexistas)	Medios donde se utilizan	interna y externa de la CEP		
Cuidado de la imagen externa que se difunde de la CEP, hasta ahora masculinizada, buscando el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres (buscar especialistas mujeres, representantes mujeres, etc. intentando romper con los estereotipos sexistas)	Nº de ponentes, expertas, especialistas, representantes, etc. que han participado en las actividades de la CEP (jornadas, desayunos, encuentros...)	Responsable de las jornadas, desayunos, encuentros	Personas usuarias de la CEP	Largo
Sensibilización al personal de la CEP y a sus órganos de Gobierno en igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, y sobre acoso sexual o por razón de sexo, mediante cursos, jornadas, actividades en torno al 8M, 25N, dentro de la formación interna, etc.	Nº de cursos /jornadas/actividades impartidas. Nº de cursos/jornadas/acciones sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Nº de horas impartidas Nº de mujeres y hombres que asisten Nº de mujeres y hombres por categoría y puesto Grado de satisfacción con la formación (desagregada por sexos/categoría/puesto/cargo/órgano)	Responsable de formación interna	Órganos de gobierno Plantilla	Largo

OBJETIVO CUALITATIVO 2 – Implementación de procedimientos				
OBJETIVO CUALITATIVO 2: Implementación de procedimientos de gestión vinculados a la conciliación				
ACCIONES	INDICADORES:	RESPONSABLE:	DIRIGIDA A:	PLAZO DE EJECUCIÓN:
<p>Diseño de un procedimiento de solicitud, acuerdo y evaluación de las medidas de conciliación que permitan, no sólo su conocimiento, sino también su registro, y contabilización.</p> <p>Dicho procedimiento incluirá al menos las siguientes posibilidades:</p> <p>1º) Flexibilidad horaria. Adaptación de horario de entrada y salida a las necesidades de cada persona trabajadora.</p> <p>2º) Posibilidad de solicitar horas ó días para “asuntos propios” en base a motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin perjuicio de su correspondiente compensación.</p>	<p>Nº de mujeres y hombres que se acogen a medidas de conciliación</p> <p>Nº de solicitudes solicitadas y concedidas</p>	<p>Responsable de Gestión de personas</p>	<p>Plantilla</p>	<p>Corto</p>

OBJETIVO CUALITATIVO 3: DEFINIR LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA CEP – ELIMINAR BRECHA SALARIAL				
OBJETIVO CUALITATIVO 3: Definir la política retributiva de la CEP – Eliminar Brecha Salarial				
ACCIONES:	INDICADORES:	RESPONSABLE:	DIRIGIDA A:	PLAZO DE EJECUCIÓN:
Los complementos salariales y la retribución se fijarán según convenio y siendo criterios objetivos no sexistas. Acceso a los puestos y categorías por promoción interna según criterios no sexistas.	Documento con la definición de complementos salariales y retribución según puesto y categoría.	Secretaría	Plantilla	Corto

OBJETIVO CUANTITATIVO 1 – ELIMINACIÓN DE SESGOS SEXISTAS				
OBJETIVO CUANTITATIVO 1: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres dentro de la CEP tanto en órganos de gobierno, como en los puestos operativos.				
ACCIONES	INDICADORES:	RESPONSABLE:	DIRIGIDA A:	PLAZO DE EJECUCIÓN:
Diseño y ejecución de actividades (actos, jornadas, reconocimientos) orientadas a la sensibilización de las organizaciones empresariales y empresas integradas	Nº de cursos /jornadas/actividades ejecutadas.	Secretaría General	Órganos de gobierno, asociaciones y empresas asociadas	Largo
Vigilancia en las próximas contrataciones del equilibrio mínimo 60/40 entre mujeres y hombres	Nº de mujeres y de hombres contratados Índice de feminización Índice de representación femenina	Secretaría General – Responsables de Área	Plantilla	Largo

OBJETIVO CUANTITATIVO 2 – ELIMINACIÓN DE SESGOS SEXISTAS				
OBJETIVO CUANTITATIVO 2: Analizar la actividad de la CEP en cuanto a servicios externos fundamentalmente la formación, orientación y el empleo, así como las jornadas, encuentros, desayunos propios de la CEP; presentando su grado de contribución a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres				
ACCIONES:	INDICADORES:	RESPONSABLE:	DIRIGIDA A:	PLAZO DE EJECUCIÓN:
Recogida sistemática de datos que nos de una evaluación de las demandas, necesidades, y posibles nichos de formación y empleo, al margen de estereotipos sexistas o que contribuyan a reducir la segregación horizontal y vertical.	Nº de cursos por temática y contenidos Nº de horas impartidas Nº de personas atendidas Grado de satisfacción	Responsable de formación, orientación, empleo	Personas usuarias de la CEP	Largo
Establecimiento de programas estables de formación que trabajen a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando las actividades puntuales y en función de las demandas externas	Nº de programas definidos Nº de programas asentados Nº de programas generalistas con especial interés en el colectivo de las mujeres Nº de programas específicos para mujeres Nº Cursos Nº de horas impartidas Nº de alumnos y alumnas	Responsable de formación, orientación, empleo	Personas usuarias de la CEP	Largo
Recogida de datos de las jornadas realizadas en la CEP donde se expliciten los contenidos y temáticas fundamentales que se desarrollan y la asistencia a las mismas	Nº de jornadas Nº de horas Tipo de contenidos Tipo de temas	Responsable de las jornadas	Personas usuarias de la CEP	Largo



	Nº de especialistas mujeres Nº de mujeres y hombres asistentes			
--	-------------------------------------------------------------------	--	--	--

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

SEGUIMIENTO

Es el procedimiento que nos ayudará a registrar el desarrollo del Plan de Igualdad y nos permitirá conocer su grado de funcionamiento, así como poder modificarlo si es necesario para adaptarlo a las nuevas necesidades que puedan surgir a lo largo de su implementación.

Los objetivos del seguimiento son:

1. Vigilar las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
2. Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
3. Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Se realizará un seguimiento de todas las acciones propuestas en el Plan, con el que se pretende conocer el grado de ejecución, las personas involucradas, dificultades encontradas, soluciones propuestas y resultados alcanzados.

La persona encargada del desarrollo del Plan de Igualdad realizará un seguimiento continuo, durante toda la vigencia del mismo.

EVALUACIÓN DEL PLAN:

Se realizarán tres tipos de evaluación del Plan:

1. Evaluación inicial, realizada en el diagnóstico de situación.
2. Evaluación continua, realizada en cada acción del plan recogiendo los datos referidos a los indicadores de evaluación de cada una.
3. Evaluación final, al finalizar su vigencia en la que se realizará el impacto del mismo en la organización.

En la evaluación del Plan se llevarán a cabo las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos: Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se les podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo recogidos en la fase de seguimiento y por cada acción.
2. Impacto en la organización: Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias, así como el cambio de actitud producido y grado de aceptación del Plan.
3. Desarrollo metodológico: Dificultades encontradas y soluciones planteadas.
4. Propuestas de futuro que serán las recomendaciones que servirán para definir los objetivos, acciones e indicadores de evaluación del Plan de Igualdad de la CEP que se redacte a principios de 2025.

La evaluación será realizada por la Comisión de Igualdad quien contará con los instrumentos necesarios para su realización como son cuestionarios, memorias, resultados de indicadores, actas de reuniones, etc.

Se adjuntan unas fichas para cada área que permiten el seguimiento de las acciones propuestas y su posterior evaluación.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad será la Comisión de Igualdad de la CEP.

Se reunirá una vez cada seis meses, y quedará auto-convocada de una reunión a la siguiente. De manera extraordinaria, cualquier integrante de la Comisión podrá convocarla con 10 días de preaviso.

Durante los 3 años de vigencia del plan y con una periodicidad de un año elaborará un informe intermedio de seguimiento que servirá para la evaluación final del Plan y para la comunicación de los resultados tanto a los órganos de gobierno como a la plantilla de la CEP.

Estas comunicaciones son muy importantes ya que fomentan la transparencia de las acciones del Plan, y también la sensibilización de todas las personas que conforman la CEP en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

BIBLIOGRAFÍA

- Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales **“Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa”**
<https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan%20de%20Igualdad/Manual%20para%20elaborar%20un%20Plan%20de%20Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>
- Equipa. Servicio de Asesoramiento a Empresas en Igualdad. **“Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Marco normativo y político. Monográfico 1”**
Instituto de la mujer de Andalucía. Consejería de Igualdad y Políticas sociales. Junta de Andalucía.
https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUAL_PUBLICACI/Monografico%201.%20Marco%20normativo%20y%20politico.pdf
- CEDAW **“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres”**.
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>



- Comisión Europea “**100 palabras para la igualdad.**”
<https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>
- FAO. **Vocabulario referido a género.**
<http://www.fao.org/3/x0220s/x0220s01.htm>

En Vigo a 12 de abril de 2022

Por la empresa,

Por la parte sindical,

OBJETIVO CUALITATIVO 1- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**OBJETIVO CUALITATIVO 1:** Crear una cultura organizativa en pro de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

ACCIONES:	INDICADORES:	INCIDENCIAS:	PROPUESTAS:	FECHA Y FIRMA:
Comunicación a los órganos de gobierno de los resultados del informe diagnóstico de la igualdad y presentar el nuevo Plan de Igualdad	Nº de órganos informados. Nº de mujeres y hombres que reciben la información Nº de horas destinadas a la comunicación Grado de satisfacción con los resultados y las acciones			
Comunicación a la plantilla de los resultados del informe diagnóstico de la igualdad y presentar el Plan de Igualdad.	Nº de mujeres y hombres que reciben la información Grado de satisfacción con los resultados y las acciones Nº de horas destinadas a la comunicación			
Revisión y modificación de los textos internos y externos (Estatutos, WEB, RRSS, Informes, memorias, evaluaciones, documentación entregada en los cursos, en las jornadas...) bajo una perspectiva no sexista.	Nº de documentos revisados y modificados Nº de publicaciones en RRSS con un uso no sexista de la lengua			
Uso de imágenes en base a criterios no sexistas (Elegir imágenes neutras o con equilibrio de presencia entre mujeres y hombres y que no reflejen estereotipos sexistas)	Nº de imágenes no estereotipas o neutras utilizadas Medios donde se utilizan			

OBJETIVO CUALITATIVO 1- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO CUALITATIVO 1: Crear una cultura organizativa en pro de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

ACCIONES:	INDICADORES:	INCIDENCIAS:	PROPUESTAS:	FECHA Y FIRMA:
<p>Cuidado de la imagen externa que se difunde de la CEP, hasta ahora masculinizada, buscando el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres (buscar especialistas mujeres, representantes mujeres, etc. intentando romper con los estereotipos sexistas)</p>	<p>Nº de ponentes, expertas, especialistas, representantes, etc. que han participado en las actividades de la CEP (jornadas, desayunos, encuentros...)</p>			
<p>Sensibilización al personal de la CEP y a sus órganos de Gobierno en igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, y sobre acoso sexual o por razón de sexo, mediante cursos, jornadas, actividades en torno al 8M, 25N, dentro de la formación interna, etc.</p>	<p>Nº de cursos /jornadas/actividades impartidas. Nº de cursos/jornadas/acciones sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Nº de horas impartidas Nº de mujeres y hombres que asisten Nº de mujeres y hombres por categoría y puesto Grado de satisfacción con la formación (desagregada por sexos/categoría/puesto/cargo/órgano)</p>			

OBJETIVO CUALITATIVO 2 – Implementación de procedimientos				
OBJETIVO CUALITATIVO 2: Implementación de procedimientos de gestión vinculados a la conciliación				
ACCIONES	INDICADORES:	INCIDENCIAS:	PROPUESTAS:	FECHA Y FIRMA:
<p>Diseño de un procedimiento de solicitud, acuerdo y evaluación de las medidas de conciliación que permitan, no sólo su conocimiento, sino también su registro, y contabilización.</p> <p>Dicho procedimiento incluirá al menos las siguientes posibilidades:</p> <p>1º) Flexibilidad horaria. Adaptación de horario de entrada y salida a las necesidades de cada persona trabajadora.</p> <p>2º) Posibilidad de solicitar horas ó días para “asuntos propios” en base a motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin perjuicio de su correspondiente compensación.</p>	<p>Nº de mujeres y hombres que se acogen a medidas de conciliación</p> <p>Nº de solicitudes solicitadas y concedidas</p>			

OBJETIVO CUALITATIVO 3: DEFINIR LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA CEP – ELIMINAR BRECHA SALARIAL				
OBJETIVO CUALITATIVO 3: Definir la política retributiva de la CEP – Eliminar Brecha Salarial				
ACCIONES:	INDICADORES:	INCIDENCIAS:	PROPUESTAS:	FECHA Y FIRMA:
<p>Los complementos salariales y la retribución se fijarán según convenio y siendo criterios objetivos no sexistas.</p> <p>Acceso a los puestos y categorías por promoción interna según criterios no sexistas.</p>	<p>Documento con la definición de complementos salariales y retribución según puesto y categoría.</p>			

OBJETIVO CUANTITATIVO 1 – ELIMINACIÓN DE SESGOS SEXISTAS				
OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres dentro de la CEP tanto en órganos de gobierno, como en los puestos operativos.				
ACCIONES	INDICADORES:	INCIDENCIAS:	PROPUESTAS:	FECHA Y FIRMA:
Diseño y ejecución de actividades (actos, jornadas, reconocimientos) orientadas a la sensibilización de las organizaciones empresariales y empresas integradas	Nº de cursos /jornadas/actividades ejecutadas.			
Vigilancia en las próximas contrataciones del equilibrio mínimo 60/40 entre mujeres y hombres	Nº de mujeres y de hombres contratados Índice de feminización Índice de representación femenina			

OBJETIVO CUANTITATIVO 2 – ELIMINACIÓN DE SESGOS SEXISTAS				
OBJETIVO CUANTITATIVO 2: Analizar la actividad de la CEP en cuanto a servicios externos fundamentalmente la formación, orientación y el empleo, así como las jornadas, encuentros, desayunos propios de la CEP; presentando su grado de contribución a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres				
ACCIONES:	INDICADORES:	INCIDENCIAS:	PROPUESTAS:	FECHA Y FIRMA:
Recogida sistemática de datos que nos de una evaluación de las demandas, necesidades, y posibles nichos de formación y empleo, al margen de estereotipos sexistas o que contribuyan a reducir la segregación horizontal y vertical.	Nº de cursos por temática y contenidos Nº de horas impartidas Nº de personas atendidas Grado de satisfacción			
Establecimiento de programas estables de formación que trabajen a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando las actividades puntuales y en función de las demandas externas	Nº de programas definidos Nº de programas asentados Nº de programas generalistas con especial interés en el colectivo de las mujeres Nº de programas específicos para mujeres Nº Cursos Nº de horas impartidas Nº de alumnos y alumnas			
Recogida de datos de las jornadas realizadas en la CEP donde se expliciten los contenidos y temáticas fundamentales que se desarrollan y la asistencia a las mismas	Nº de jornadas Nº de horas Tipo de contenidos Tipo de temas			

	Nº de especialistas mujeres Nº de mujeres y hombres asistentes			