

CONFORAMA ESPAÑA, S.A.

**PLAN DE IGUALDAD
Junio 2023- Junio 2027**

Conforama

CONFORAMA ESPAÑA, S.A.

**PLAN DE IGUALDAD
Junio 2023- Junio 2027**

Conforama

Firmado por Comisión Negociadora: PLAN DE IGUALDAD 2023-2027 DE CONFORAMA ESPAÑA, S.A.

Representación Organización

Representación Plantilla

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

ÍNDICE

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	5
1.1.	MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....	5
	A nivel Internacional:	5
	A nivel europeo:	6
	A nivel Nacional:.....	7
	A nivel Autonómico ¹ :	8
	Convenios colectivos de aplicación:.....	9
2.	COMPROMISO DIRECCIÓN	10
3.	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	11
3.1.	GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD	11
3.2.	CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	12
3.3.	PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO	12
3.3.1.	PROMOCIÓN PROFESIONAL	13
3.3.2.	FORMACIÓN	14
3.4.	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	14
3.5.	POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	14
3.6.	CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS.....	17
3.8.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	18
3.9.	VIOLENCIA DE GÉNERO	18
3.10.	COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE	18
4.	OBJETIVO GENERAL.....	19
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	19
6.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	22
6.1.-	Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad.....	22
6.2.-	Área de Acceso al empleo: Selección y Contratación.....	23
6.3.-	Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación	23
6.4.-	Área de retribuciones	24
6.5.-	Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	24

6.6.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo	25
6.7.- Área de Salud Laboral.....	25
6.8.- Área Protección ante la Violencia de Género.....	25
6.9.- Área de Comunicación / Uso del lenguaje	25
6.10.- Infrarrepresentación femenina	26
7. ACCIONES POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA	27
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	93
Indicadores de seguimiento y evaluación.....	93
9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA.....	95
Objetivo de la Comisión de Igualdad:.....	96
Las funciones de la Comisión de Igualdad:.....	96
Reglamento de funcionamiento.....	96
10. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	97
11. CALENDARIZACIÓN	99
Firmado Comisión Negociadora:	106

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de CONFORAMA ESPAÑA, S.A. se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la corresponsabilidad, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como indica el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía en seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de CONFORAMA ESPAÑA, S.A. y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos; en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de CONFORAMA ESPAÑA, S.A.

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades

familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.

- La Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de 1997 de la Comisión de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea:

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos, de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6, contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de Acción.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.

En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91, relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.

Y, en el contexto más amplio del Consejo de Europa:

- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional:

- Constitución Española, cuyo artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, mientras que el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio,

y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades, en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, para el que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial o la obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel Autonómico¹:

ASTURIAS:

- Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

CANTABRIA:

- Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

CATALUÑA:

- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

COMUNIDAD DE MADRID:

- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

¹ Incluimos relación únicamente de aquella normativa autonómica que hace referencia directa a los Planes de Igualdad desde la obligación de la empresa, así como a la responsabilidad/el papel de las empresas en la lucha contra la violencia de género y la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Hay otra legislación que implica obligaciones en términos más genéricos, o que funciona a través de la obligación de las administraciones públicas de fomentar determinadas acciones en las empresas.

COMUNIDAD VALENCIANA:

- Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat.

- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

GALICIA:

- Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

ISLAS BALEARES:

- Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

ISLAS CANARIAS:

- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género de las Islas Canarias.

NAVARRA:

- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.

PAÍS VASCO:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género.

REGIÓN DE MURCIA:

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.

Convenios colectivos de aplicación:

- Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

2. COMPROMISO DIRECCIÓN

La dirección de CONFORAMA ESPAÑA, S.A. declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según el RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

CONFORAMA ESPAÑA, S.A. no tiene un documento unificado de Políticas de Igualdad, pero hemos podido acceder a la información requerida en los distintos aspectos.

En lo que respecta a las políticas de conciliación, vemos que se basa fundamentalmente en la flexibilidad horaria, si bien la misma es explícita y formal en el caso del personal de oficina, e informal en el de tienda. Sería interesante explorar otros mecanismos para favorecer la conciliación, en particular algunos que sean específicamente adecuados para su aprovechamiento por el personal de las tiendas.

En relación con la prevención y gestión de las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, como veíamos más arriba el procedimiento actualmente vigente es correcto, pero no se ajusta completamente a los requisitos de la normativa vigente, careciendo, además, de la perspectiva preventiva que resulta fundamental en este ámbito. Se recomendará, por tanto, la elaboración de un protocolo específico para estos tipos de acoso, que incluya entre sus objetivos la prevención y que contemple la existencia de un órgano y un canal de denuncias específicos, así como la externalización, en su caso, de las posibles investigaciones.

Por su parte, el Plan de Igualdad 2012-2013 contiene información interesante, pero, si bien se han tomado algunas medidas, conviene profundizar en lo que pudiera haber quedado pendiente, sumado a todo aquello que como resultado del presente diagnóstico se muestre como elemento a mejorar.

También convendría revisar desde la perspectiva de género el Plan de prevención de riesgos laborales, pues, aunque en el mismo se hace alusión a las mujeres embarazadas, creemos que sería deseable contar con una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

Por otro lado, se valora muy positivamente que el Código de Conducta incluya una afirmación de tolerancia cero con la discriminación y de promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades y de trato y, por supuesto, la mencionada "Carta de diversidad", compromisos que, creemos, deben reflejarse de forma transversal en los distintos documentos y procedimientos de la empresa.

La empresa cuenta con una Comisión de Igualdad y con la figura de Agente delgualdad, y se han puesto en marcha medidas como el requisito de que todo personal que se incorpora a la empresa debe realizar la formación de sensibilización de igualdad de género, además tiene a su disposición:

- El folleto informativo del plan de igualdad.
- La Guía de buenas prácticas.
- La Guía para la detección y corrección del lenguaje sexista.
- Política de igualdad.
- Protocolo de acoso.

Finalmente, el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa hace un tratamiento relativamente amplio de la igualdad en distintos puntos, lo que permite tenerlo presente como base en el desarrollo de las propias políticas de la empresa.

En definitiva, se convierte en evidencia de la determinación de avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades la realización del presente Informe de Diagnóstico y la posterior elaboración de Plan de Igualdad de la empresa.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Se trata de una plantilla feminizada (1,37) con un criterio de distribución del **57,80%-42,20%** (dentro de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de 60%-40%). Estos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis.

También se ha de tener en cuenta que, pese a esta realidad, a medida que se profundiza en el análisis podemos observar cómo el criterio de distribución y la brecha de género se alejan de la existente en distintas áreas de análisis, estableciéndose así áreas de mejora mediante la puesta en marcha de medidas de Acción que permitan conseguir un criterio de distribución paritario en todas las áreas y niveles de la organización.

3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La empresa ha contratado en el último año a más mujeres que hombres, si bien levemente por debajo del índice de feminización de referencia. Por otra parte, las incorporaciones del último año muestran una feminización igual o muy cercana al criterio en los contratos a Tiempo

Parcial (ya sea Temporal o Indefinido), mientras que los contratos a Tiempo

Completo tienen una feminización por debajo del criterio en el caso de los Temporales, y una marcada masculinización en el caso del contrato Indefinido a Tiempo Completo.

De esta manera, se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la empresa y, con ello, promover una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma.

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género están:

- Manual de descripción y valoración de puestos de trabajo
- Canales de selección
- Comunicación utilizada en las ofertas
- Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor, de la igualdad de oportunidades.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

Se recomienda el establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

Se propone el establecimiento de criterios y sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el art. 28.1 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

3.3.1. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Debe contemplarse la elaboración de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción en favor de contribuir a la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad. Garantizar una promoción sin sesgos de género favorecerá al aprovechamiento del talento, mejorando el funcionamiento de la empresa, el clima laboral, el

compromiso y la fidelización del mismo.

3.3.2. FORMACIÓN

CONFORAMA ESPAÑA, S.A. dispone de un Plan de Formación que incluye formación específica en materia de igualdad para la plantilla de nueva incorporación, no obstante, conviene profundizar en el análisis de datos cuantitativos de solicitud, acceso y participación en los distintos tipos de formación, pudiéndose incorporar como Acción del Plan de Igualdad.

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género todo el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la empresa como, por ejemplo, al servicio de la promoción del sexo/género menos representado en posiciones donde exista subrepresentación.

Conviene incorporar cláusulas con proveeduría de servicios de formación en materia de corresponsabilidad en cumplimiento con la igualdad y los contenidos ofertados.

Se recomienda formar en igualdad y género, específicamente, al personal con competencias en formación.

3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

El análisis de las categorías profesionales nos muestra una posible segregación horizontal, con índices de feminización y de masculinización muy marcados, mientras que el análisis del nivel jerárquico en correlación con las categorías nos muestra una posible segregación vertical.

Se recomienda un estudio en profundidad, analizando la correlación existente entre los distintos factores que pueden influir en la presencia de mujeres en los distintos puestos y en los distintos niveles jerárquicos, de modo que permita planificar los planes de carrera y las promociones atendiendo al aumento de la presencia del sexo infrarrepresentado.

3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Tras la realización y análisis de la Auditoría Retributiva, con vigencia de cuatro años, desde el 22 de junio de 2023 hasta el 22 de junio del 2027, se exponen a continuación las principales conclusiones y medidas propuestas del informe:

CONFORAMA ESPAÑA S.A., cuenta con una plantilla de 2481 personas, 1398 mujeres y 1083 hombres, distribuidos/as en 27 puestos de trabajo que, tras ser analizados a través de la Herramienta de Valoración de Puestos

de Trabajo, elaborada y desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, se engloban en un total de 6 agrupaciones.

Agrupaciones	Puestos
9	Comité Dirección
	Directores/as Regionales de Explotación
	Directores/as de Categoría
	Resto Mandos N-1
	Director de Tienda
7	Resto Mandos
	Responsable DMU
	Controlador/a de Gestión
	Jefe/a Equipo Montaje
	Adjunto/a Jefe/a de Ventas
6	Coordinador/a de Cocinas
	Coordinador/a Comercial
	Recepcionista Mercancías
	Técnico/a
	Visual Merchandising
	Contabilidad Clientes
5	Administrativo
	Administrativo/a Logística Confo Online
	Gestor/a en Curso
4	SAC
	Azafato/a Información
	Cajero/a
	Vendedor
3	Ebanista
	Mozo Almacén
	Mozo Transportista
	Montador

Debido a las múltiples modalidades de contrato y jornadas laborales de la empresa, así como a los habituales cambios de Agrupaciones tras análisis de desempeño, no solo aparecerán los datos retributivos efectivos, sino también anualizados y equiparados a tiempo completo con el fin de objetivar y justificar las posibles brechas que puedan derivarse de las condiciones mencionadas.

Las justificaciones se han redactado en cada apartado correspondiente.

Podemos observar que solo existe una brecha dentro del salario base. Esta se encuentra dentro de la agrupación 3, siendo 69,148% a favor de los hombres. No obstante, tras analizar los datos podemos confirmar que éstas quedan justificadas debido a que CONFORAMA ESPAÑA S.A. posee una plantilla con una alta diversidad de horas efectivas trabajadas, por lo que encontramos disparidad en retribuciones base.

Dentro del salario total también se observa una brecha del 70,516% a favor de los hombres en la Agrupación 3 derivadas, como en el caso del salario base, del tiempo laboral dedicado en hombres y mujeres. Si se calcula la media de horas reales trabajadas de hombres y mujeres, se desprende que son ellas las que realizan un 11% menos de horas anuales. Como consecuencia de este hecho, la brecha total de la plantilla en este apartado viraría también a favor de los hombres, pero encontrándonos una brecha salarial total en percepciones anualizadas mucho menor (14,768%).

Asimismo, tras el desglose de todos los elementos que constituyen el salario y el análisis de las posibles diferencias o brechas que se puedan generar dependiendo del sexo de las personas trabajadoras, podemos concluir que los complementos donde se pueden apreciar mayores diferencias en retribuciones cuentan con una variación de las características de la plantilla dentro de la misma agrupación, ya que estos complementos percibidos atienden a circunstancias propias del puesto de trabajo, como es el aumento de responsabilidad, consecución de objetivos, horas anuales realizadas, horas complementarias/horas extras que recaen en la propia voluntad de la persona trabajadora o complementos regulados por el convenio colectivo de la empresa.

En conclusión, los complementos se pagan según lo que se dispone en el convenio aplicable y varían en función del puesto de trabajo. Consecuentemente las diferencias que hayan podido surgir en aquellos apartados se explica por las circunstancias particulares en las que se ha desarrollado la relación laboral, así como las horas efectivas trabajadas, que influyen en el total de los conceptos efectivamente percibidos.

Por lo tanto, las diferencias que se derivan de ellos no se pueden considerar que se deban a motivos basados en el sexo de la persona. En este sentido, las brechas que se han señalado en CONFORAMA ESPAÑA S.A. se encuentran justificadas principalmente por tres motivos:

- Las mujeres realizan un menor número de horas trabajadas efectivas frente a los hombres, posiblemente derivadas de las reducciones de jornada por conciliación familiar.
- Los variables que perciben los puestos de mayor responsabilidad son más elevados. Estos puestos están ocupados en mayor proporción por hombres que por mujeres, lo cual genera que los hombres tengan variables de mayor cuantía.
- La mujeres representan en la Agrupación 4 y Agrupación 5 un 76% y 86% respectivamente sobre el total de casa agrupación, mostrándose una elevada feminización de puestos con poca responsabilidad

Teniendo en cuenta lo expuesto, y dado que el objetivo de la auditoría es la valoración de puestos de igual valor y la dedicación de acciones positivas específicas al área retributiva, se proponen dos áreas diferenciadas con medidas específicas que ayuden a disminuir las brecha salariales entre los hombres y las mujeres de la plantilla de

CONFORAMA ESPAÑA S.A. Por una parte, a nivel retributivo, revisar la adecuada valoración de puestos de trabajo, analizar brechas superiores al 15% y revisar el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad que conlleven la percepción de determinados complementos. Por otra parte, garantizar que las mujeres puedan optar a ampliar su jornada laboral si así lo desean como disminuir la masculinización y feminización en determinados puestos.

Bajo estos resultados, se proponen las siguientes acciones encaminadas a reducir la brecha salarial de género:

1. Realizar el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género
2. Revisar la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros
3. Análisis de brechas salariales superiores al 15% en complementos.
4. Aumentar la cobertura de los puestos vacantes parciales con ampliaciones de tiempos ya que es donde se encuentra el mayor número de mujeres.

3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

No parecen existir diferencias sustanciales respecto a las condiciones laborales de hombres y mujeres, aunque existen disparidades en función de las horas y los turnos de trabajo. De hecho, hemos visto cómo los contratos indefinidos a tiempo parcial están feminizados marcadamente por encima del criterio, mientras que los dos tipos de contrato temporal (a tiempo completo y a tiempo parcial) están feminizados conforme a dicho criterio, mientras el contrato indefinido a tiempo completo está marcadamente masculinizado.

Por todo lo anterior, se considera necesario profundizar en el estudio de la relación del tipo de contrato con los puestos y niveles jerárquicos, para poder establecer mecanismos que permitan ajustar los distintos tipos a la representatividad en la empresa de ambos sexos.

Como veíamos al revisar las políticas de igualdad de CONFORAMA ESPAÑA, S.A., se recomienda revisar desde la perspectiva de género el Plan de prevención de riesgos laborales, pues, aunque en el mismo se hace alusión a las mujeres embarazadas, sería deseable contar con una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

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

Dado que la mayor parte de la plantilla se sitúa en un intervalo de edad en el cual se tienen responsabilidades familiares, se recomienda tener esto en cuenta a la hora de identificar posibles medidas de conciliación que respondan a sus necesidades.

Para poder realizar un análisis detallado sobre el uso de medidas de conciliación, se recomienda establecer el sistema de indicadores necesario para la recopilación y actualización

de datos al respecto como medida del Plan de Igualdad.

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se ha podido verificar el protocolo existente, comprobándose que, aunque el procedimiento actualmente vigente es correcto, no se ajusta completamente a los requisitos de la normativa vigente, careciendo, además, de la perspectiva preventiva que resulta fundamental en este ámbito. Se recomienda, por tanto, la elaboración de un protocolo específico para estos tipos de acoso, que incluya entre sus objetivos la prevención y que contemple la existencia de un órgano y un canal de denuncias específicos, así como la externalización, en su caso, de las posibles investigaciones.

3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO

No tenemos constancia de que existan medidas específicas relativas a violencia de género, por lo que se recomienda el diseño, elaboración e implementación de un procedimiento para abordar este ámbito.

Es aconsejable establecer un programa de difusión de tolerancia cero frente a la violencia de género y de los derechos que por normativa asisten a quien la sufre, así como aquellos de mejora que pudieran implementarse por parte de CONFORAMA ESPAÑA, S.A.

3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

A pesar de que se aprecia un impulso de un lenguaje menos sexista que el tradicional, se aconseja revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de CONFORAMA ESPAÑA, S.A. desde la perspectiva de género.

Se aconseja la publicación de una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso en CONFORAMA ESPAÑA, S.A.

Igualmente, es importante que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de CONFORAMA ESPAÑA, S.A. reciban formación y apoyo técnico para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de CONFORAMA ESPAÑA, S.A. será de aplicación a todos los centros de trabajo, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los centros de trabajo existentes actualmente en la empresa y los que puedan incorporarse en un futuro durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Los centros de trabajo actualmente son:

Centros de trabajo	Provincia	CCAA	Plantilla
Alicante	Alicante	Comunidad Valenciana	42
La Zenia	Alicante	Comunidad Valenciana	34
DMU Crevillente	Alicante	Comunidad Valenciana	9
Finestrat	Alicante	Comunidad Valenciana	39
Castellón	Castellón	Comunidad Valenciana	49
Burjassot	Valencia	Comunidad Valenciana	45
Alfajar	Valencia	Comunidad Valenciana	51
Sagunto	Valencia	Comunidad Valenciana	38
Huercal	Almería	Andalucía	42
Oviedo	Asturias	Asturias	41
Palma de Mallorca	Baleares	Baleares	66
El Prat de Llobregat	Barcelona	Cataluña	140
Badalona	Barcelona	Cataluña	45
Sant Pere de Ribes	Barcelona	Cataluña	46
Sabadell	Barcelona	Cataluña	40
DMU Martorelles	Barcelona	Cataluña	19
Sant Boi	Barcelona	Cataluña	43
Terrassa	Barcelona	Cataluña	36

Los Barrios	Cádiz	Andalucía	48
Santander	Cantabria	Cantabria	40
Córdoba	Córdoba	Andalucía	37
Salt	Girona	Cataluña	39
Granada	Granada	Andalucía	50
Coruña	La Coruña	Galicia	37
Vitoria	La Rioja	La Rioja	39
Lanzarote	Las Palmas	Islas Canarias	40
S.S. de los Reyes	Madrid	Comunidad de Madrid	42
Alcorcón	Madrid	Comunidad de Madrid	64
Rivas	Madrid	Comunidad de Madrid	46
DMU Garena	Madrid	Comunidad de Madrid	23
Getafe	Madrid	Comunidad de Madrid	39
DMU Getafe Sur	Madrid	Comunidad de Madrid	12
Alcalá de Henares	Madrid	Comunidad de Madrid	50
Majadahonda	Madrid	Comunidad de Madrid	40
Málaga	Málaga	Andalucía	61
Murcia	Murcia	Murcia	37
Pamplona	Navarra	Navarra	44
Viana	Navarra	Navarra	31
San Juan de Aznalfarache	Sevilla	Andalucía	34
DMU Sevilla	Sevilla	Andalucía	9
Alcalá de Guadaira	Sevilla	Andalucía	37
Barakaldo	Vizcaya	País Vasco	62
Zaragoza	Zaragoza	Aragón	48

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en

base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad

En caso de conflicto irresoluble, se acudirá a un órgano de resolución de conflictos externo, la Fundación SIMA, la cual tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- 6.1.- Área de gestión organizativa/ Compromiso con la igualdad.
- 6.2.- Área de acceso al empleo: selección y contratación.
- 6.3.- Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación.
- 6.4.- Área de retribuciones.
- 6.5.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.6.- Área de prevención acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- 6.7.- Área de Salud Laboral.
- 6.8.- Área de protección ante situaciones de violencia de género.
- 6.9.- Área de comunicación/uso del lenguaje.
- 6.10.- Infrarrepresentación femenina

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Para operativizar dichos objetivos específicos, se ha diseñado una batería de acciones agrupadas en medidas.

6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial	AP1.- MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD	A.P.1.1.- Elaborar documento de Política de Igualdad
		A.P.1.2.- Verificar designación Agente de Igualdad
		A.P.1.3.- Verificar formación acreditada en Violencia de Género de la persona designada como A.I.
		A.P.1.4.- Verificar formación acreditada como Perito Experto en Conflictos de Acoso de la persona designada como A.I.
		A.P.1.5.- Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa
		A.P.1.6.-Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades

Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan.	empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo entre empresas
	A.P.1.7.-Establecer un presupuesto anual para el área de Igualdad de la empresa que el cumplimiento del Plan de Igualdad
	A.P.1.8.- Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo
	AP.1.9.- Actualizar la Política de Responsabilidad Social Corporativa/ Código ético/Código de Conducta

6.2.- Área de Acceso al empleo: Selección y Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla	AP2: MEDIDA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	A.P.2.1- Ampliar el análisis del proceso de acceso desde el enfoque de género, tanto de gestión interna como externa
		A.P.2.2.- Elaboración y difusión de composición de plantilla para conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido
		A.P.2.3.- Priorizar la cobertura de puestos de trabajo con la selección interna antes de publicarlo externamente

6.3.- Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de la clasificación profesional desde la perspectiva de género Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de diversidad de género	AP 3.- MEDIDAS DE PROFESIONAL Y FORMACIÓN	A.P.3.1.- Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género
		A.P.3.2.- Revisión de la política de promoción y sus procedimientos de desde la perspectiva de género
		A.P.3.3.- Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad junto a indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación
		A.P.3.4.- Horario de formaciones
		A.P.3.5.- Priorizar la promoción del sexo menos representado en igualdad de condiciones para favorecer el equilibrio de la plantilla.

6.4.- Área de retribuciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres	AP 4.- MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO	A.P.4.1.- Realizar el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género A.P.4.2.- Revisar la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros
Cumplir con la obligatoriedad de la máxima “trabajo de igual valor la misma retribución”	AP 4.1.- MEDIDA BRECHA SALARIAL	A.P.4.1.1.- Análisis de brechas salariales superiores al 15% en complementos.

6.5.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	AP 5: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	A.P.5.1.- Elaborar un catálogo de medidas de conciliación A.P.5.2.- Permiso retribuido por hospitalización o enfermedad grave diagnosticada de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad A.P.5.3.- Procedimiento solicitud de adaptación de jornada por guarda legal o atención de personas dependientes A.P.5.4: - Reducción de jornada y adaptación de jornada A.P.5.5: - Flexibilización en el horario de trabajo para situaciones de menores a cargo en el ciclo de educación infantil. A.P.5.6: - Preferencia en distribución de vacaciones A.P.5.7: - Vigilar que las medidas de conciliación no supongan discriminación o perjuicio A.P.5.8: - Priorizar movilidad geográfica voluntaria por motivos de conciliación A.P.5.9: - Establecer disfrute de las vacaciones devengadas y no disfrutadas a continuación del permiso por nacimiento y/o el permiso por cuidado del lactante A.P.5.10: - Facilitar cambio de horario para procesos de reproducción asistida, clases de preparación al parto y exámenes prenatales A.P.5.11: - Facilitar la flexibilidad horaria de los padres, madres o tutores legales, para acudir a las tutorías

6.6.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.	AP6: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	A.P.6.1.- Declaración institucional contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo		A.P.6.2.- Formación de la plantilla para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
		A.P.6.3.- Verificación de la aplicación del procedimiento de acoso por la Comisión de Igualdad
		A.P.6.4.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo
		A.P.6.5.- Creación de un canal de denuncias específico

6.7.- Área de Salud Laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género	AP7: MEDIDA DE SALUD LABORAL	A.P.7.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género

6.8.- Área Protección ante la Violencia de Género

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo a su protección	AP 8: MEDIDA PROTECCIÓN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	A.P.8.1.- Elaboración de una Guía Práctica para la gestión de la VG en la empresa y difusión entre las personas con competencias en gestión de personas
Contribuir a la integración laboral de mujeres víctimas de V.G. en el marco de la RSC de la empresa		A.P.8.2.- Formación en violencia de Género de las personas con responsabilidad en la gestión de personas
		A.P.8.3.- Colaboraciones con asociaciones, ayuntamiento, etc... Para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género

6.9.- Área de Comunicación / Uso del lenguaje

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla	AP 9: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE	A.P.9.1.- Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad
		A.P.9.2.- Actualización de Guía de Buenas Prácticas
		A.P.9.3.- Formación en el uso no sexista del Lenguaje /lenguaje inclusivo

<p>Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura empresarial en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo interno y externo</p>		<p>A.P.9.4.-Creación/Revisión canales de comunicación para la plantilla (Buzón de sugerencias o similar)</p>
<p>Adaptar los sistemas de comunicación internos y externos de la empresa desde la perspectiva de género</p>		<p>A.P.9.5.-Elaborar un procedimiento de comunicación en materia de igualdad de la Comisión de Igualdad</p>
		<p>A.P.9.6- Realización de jornadas temáticas o talleres de sensibilización en función de necesidades de la plantilla</p>
		<p>A.P.9.7.- Revisión de las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/Lenguaje inclusivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Web - Cartelería - Comunicaciones a la plantilla - Campañas publicitarias

6.10.- Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Aumentar la representación femenina en aquellos puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas</p>	<p>AP 10: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p>	<p>A.P.10.1.-Priorizar la contratación del sexo menos representado en igualdad de condiciones para favorecer el equilibrio de la plantilla.</p>
		<p>A.P.10.2- Aumentar la cobertura de los puestos vacantes con ampliaciones de tiempos ya que es donde se encuentra el mayor número de mujeres.</p>
		<p>A.P.10.3.- Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre por categoría profesional</p>

7. ACCIONES POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía con que se dicta, en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1): *“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*.

Por su parte, en el apartado 2 del mismo artículo se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al señalar que: *“También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”*.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las ACCIONES que articulan el Plan de Igualdad de CONFORAMA ESPAÑA, S.A., y, con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, con el siguiente contenido:

- **Código de Acción:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción:** Denominación de la Acción y descripción esquemática la Acción a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** identificación a quién/es va dirigida.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Coordina:** Se asigna una profesional con la capacidad de combinar los medios técnicos y personas y dirigir sus trabajos para llevar a cabo la acción.
- **Recursos materiales:** se identifican los recursos materiales necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
- **Comunicación:** se identifica el canal de comunicación.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuestas, a tres niveles:
 - De resultados: permiten conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
 - De proceso: permiten valorar si se ha contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, realizar el seguimiento de la planificación y su gestión en

caso de desviaciones, e identificar dificultades encontradas no previstas.

- De impacto: grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, como la eliminación o reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.

- **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad es la responsable.

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Evaluación y seguimiento:** proceso continuado en el que se irá supervisando el desarrollo e implantación de las medidas, comparando los resultados obtenidos con las medidas del Plan, para poder determinar, si fuera el caso, las desviaciones que hayan podido producirse.
- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles
- **Resultados obtenidos:** descripción de los mismos.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución.
- **Acta Comisión nº:** en la que se ha realizado seguimiento de la acción.

**AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO /
COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.1.2

ACCIÓN: Verificar designación Agente de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Debe existir el perfil de Agente de Igualdad encargado de liderar todo el proceso de integración e implantación del principio de igualdad en la empresa.

Es la Dirección de la empresa quien designa a la persona para ello mediante acta de nombramiento/designación y aceptación.

Personas destinatarias	Agente de Igualdad
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad / RRHH
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Se procederá a comunicar la existencia de este perfil a toda la plantilla.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de Acta de designación/nombramiento - Nº comunicaciones realizadas - Canales de comunicación utilizados - 100% plantilla debe recibir la comunicación
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.1.3

ACCIÓN: Verificar la formación acreditada en Violencia de Género de la persona designada como Agente de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Consiste en acreditar por parte de la persona designada y nombrada la formación en la materia realizada. En caso de no contar con ella, deberá realizar formación necesaria para desarrollar las funciones que tiene encomendadas.

Personas destinatarias	Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	RRHH / Comisión de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro previo de acreditación en la formación de especialización - Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir - Acreditación formación en VG 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad / RRHH		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.1.4

ACCIÓN: Verificar la formación acreditada como Perito Experto en Conflictos de Acoso de la persona designada como Agente de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Consiste en acreditar por parte de la persona designada y nombrada la formación en la materia realizada. En caso de no contar con ella, deberá realizar la formación necesaria que le permita el desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.
Al menos formación especializada con una duración de 30 horas lectivas.

Personas destinatarias	Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	RRHH / Comisión de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro previo de acreditación en la formación de especialización - Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir - Acreditación 30 horas lectivas de la formación realizada 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad / RRHH		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.1.5

AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD

ACCIÓN: Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El departamento de recursos humanos/de personas deberá incluir en sus herramientas de gestión de datos la variable sexo para su interpretación desde la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones que desarrolle la empresa.

Además, este nivel de tratamiento de información de personas se hará extensivo a todo departamento de la empresa, como será al de comunicación, responsabilidad social...

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad/Agente de Igualdad/RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - A partir del primer informe de seguimiento todos los procedimientos generan información desagregada por sexo para su interpretación desde la perspectiva de género - Toda la documentación que genera la empresa que refiera a personas se desagregará por sexo para su interpretación desde la perspectiva de género
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad.
Evaluación y seguimiento	
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.1.6

ACCIÓN: Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la empresa

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberá tener en cuenta el Plan de Igualdad y los Protocolos de Acoso ante las posibles situaciones de esa índole que pudieran surgir con empresas proveedoras o con clientes/as. Además, se deberá asegurar que los proveedores cumplen con la normativa de igualdad.

AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla junto al folleto informativo o similar
Indicadores	- Registros específicos de coordinación de actividades empresariales
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.1.7

ACCIÓN: Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El área de Igualdad debe ser un área más dentro de la empresa y como tal, deberá disponer de un presupuesto adaptado a sus necesidades. Para ello deberán preverse, mediante la comunicación a los departamentos correspondientes, una asignación presupuestaria que permita dar cumplimiento a las acciones previstas en este Plan de Igualdad.

AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Personas destinatarias	Comisión de Igualdad / Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Departamento Financiero /Dirección General		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla según establezca la Comisión de Igualdad		
Indicadores	- Asignación presupuestaria anual por escrito y elevada en acta		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.1.8

ACCIÓN: Elaboración de las memorias de seguimiento y la de evaluación del Plan

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comisión de Igualdad, con apoyo de la Agente de Igualdad, realizará anualmente la memoria de seguimiento del Plan y a la finalización de la vigencia del mismo, la Memoria de Evaluación, que permitirá conocer los avances conseguidos con la implementación de las acciones desarrolladas con cada grupo de Medidas en relación con los objetivos establecidos.

Personas destinatarias	Toda la plantilla			
Persona/as responsable/s	Dirección General / Agente de Igualdad / Comisión de Igualdad			
Coordina	Agente de Igualdad			
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla según decida la Comisión de Igualdad			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Registro en acta de solicitud de elaboración de memorias - Informes de Seguimiento elaborados anualmente - Informe de evaluación final Plan de Igualdad - Canales de difusión 			
Temporalización	Según cronograma adjunto			
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad			
Evaluación y seguimiento				
Grado cumplimiento indicadores	<table style="display: inline-table; border: none; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding: 0 10px;">Alto</td> <td style="padding: 0 10px;">Medio</td> <td style="padding: 0 10px;">Bajo</td> </tr> </table>	Alto	Medio	Bajo
Alto	Medio	Bajo		
Resultados obtenidos				
Fecha realización				
Acta comisión nº				

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.1.9

ACCIÓN: Actualizar la Política de Responsabilidad Social Corporativa/Código ético/Código de Conducta

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dicha acción tiene el objetivo de hacer constar el compromiso de la empresa con la igualdad en las diferentes políticas de la compañía, y posteriormente comunicarlo y divulgarlo a las personas trabajadoras, e incluir el código ético en el pack de integración en la empresa de las nuevas incorporaciones.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad / Comisión de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Según acuerde la Comisión de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de textos revisados - Registro de Código ético que integra el principio de igualdad de oportunidades y de trato - Registro de Política de RSC a nivel nacional que integre el principio de igualdad de oportunidades y de trato - Se incorpora el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el 100% de los textos estratégicos de la empresa
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

**AP2: MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO:
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.2.1

ACCIÓN: Ampliar el análisis del proceso de acceso/selección desde el enfoque de género, tanto de gestión interna como externa

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda profundizar en todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para detectar y corregir posibles sesgos de género, en:

- Canales de difusión de ofertas, garantizando que son accesibles para toda persona que pudiera estar interesada.
- Descripción del puesto de trabajo y solicitudes para cobertura de vacantes: requerimientos, capacidades, habilidades, experiencia, que permita eliminar aquellas que pudieran contribuir a la baja o nula presencia del sexo menos representado.
- Entrevistas de selección: guión de entrevistas, eliminando preguntas que pudieran contribuir a penalizar por estereotipos o roles de género, vinculada a factores de diversidad de género, de edad, origen, religión, orientación sexual...

Todo ello orientado al cumplimiento del objetivo de igualdad de promover el acceso a posiciones/departamentos/unidades del sexo menos representado, fijando para ello porcentajes para conseguirlo, porcentajes para garantizar candidaturas del sexo infrarrepresentado...

Se deberá revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso sexista del lenguaje.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH / comunicación interna
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas desagregadas por sexo - Nº de candidaturas que pasan a fase final - Nº de candidaturas desagregada por sexo rechazadas y motivos - Contribución a equilibrio de plantilla en base a la selección del sexo menos representado (Disminución del % de infrarrepresentación)
Temporalización	Según cronograma adjunto

Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.2.2

ACCIÓN: Elaboración y difusión de composición de plantilla para conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El departamento de recursos humanos/de personas actualizará periódicamente, se recomienda que coincida con los periodos de contratación, la composición de los departamentos/unidades elaborando un informe para personal con competencias en selección de personal para su contribución al cumplimiento del criterio de distribución proporcional de la plantilla.

Personas destinatarias	Personal con competencias en selección de personal		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de informes elaborados, siendo como mínimo semestral. - Percepción del personal que recibe este informe de utilidad del mismo. - Nº de sugerencias para la mejora del informe. - Incremento del % de contratación del sexo menos representado. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.2.3

ACCIÓN: Priorizar la contratación del sexo menos representado en igualdad de condiciones para favorecer el equilibrio de la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Para equilibrar aquellos puestos que se encuentren feminizados o masculinizados, se establecerán mecanismos para fomentar la incorporación de las personas del sexo menos representado en igualdad de condiciones, haciendo especial hincapié en aquellos puestos que están masculinizados.

AP2: MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO

Personas destinatarias	Personal con competencias en selección de personal
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas desagregadas por sexo - Nº de perfiles rechazados y motivos desagregados por sexo - Incorporación, en igualdad de condiciones, de personas del sexo menos representado en los puestos masculinizados o feminizados.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.2.4

ACCIÓN: Priorizar la cobertura de puestos de trabajo con la selección interna antes de publicarlo externamente.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El departamento de recursos humanos/de personas priorizará la cobertura de puestos de trabajo con la selección interna antes de publicarlo externamente con el fin de que el personal trabajador esté más integrado en la empresa, motivándolo a su desarrollo profesional.

Personas destinatarias	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas internas recibidas desagregadas por sexo. - Nº de puestos de trabajo cubiertos mediante selección interna y sexo de las personas que los cubren 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.2.5

ACCIÓN: Aumentar la cobertura de los puestos vacantes con ampliaciones de tiempos ya que es donde se encuentra el mayor número de mujeres.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El departamento de recursos humanos/de personas se encargará de controlar que, en aquellos puestos vacantes parciales, se incremente la cobertura de estos con ampliaciones de tiempos al tratarse de una jornada laboral feminizada.

AP2: MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO

Personas destinatarias	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores	- Nº de puestos vacantes parciales con ampliaciones de tiempos desagregados por sexo		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP3: MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN,
PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN**

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.3.1

ACCIÓN: Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisión para el ajuste, si fuera necesario, de los criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminaciones (directas/indirectas) entre mujeres y hombres.

Por lo que se tendrá en cuenta como base el/los Convenio/s Colectivo/s de aplicación, realizar una descripción objetiva y neutra de los puestos de trabajo (tanto en los documentos de descripción de puestos como en las solicitudes de cobertura de vacantes) para evitar requisitos innecesarios, como edad o sexo, y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud. Del mismo modo, también se recomienda revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso de lenguaje sexista.

Personas destinatarias	Personal con competencias en la materia
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de informe de análisis y propuesta de corrección /mejora, que incluya la supresión de factores que responden a estereotipos y roles de género - Denominación de las categorías desde denominaciones no sexistas
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.3.2

ACCIÓN: Revisión de la política de promoción y sus procedimientos desde la perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar la definición de la política de promoción para que no tenga integrada sesgos inconscientes de género que pudieran impedir o dificultar la promoción de mujeres. Y con ello todos los procedimientos al respecto.

Con el propósito de establecer un sistema de indicadores que permita monitorear la evolución de la promoción por sexo/género

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar histórico de promociones en los últimos tres años, para conocer la tendencia y que servirá de base para el diseño de acciones para contribuir al objetivo de incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad - N° de perfiles desagregados por sexo susceptibles de promocionar en el último año - N° de perfiles desagregados por sexo que promocionaron. Especificando a qué posición y a qué departamento / unidad / nivel jerárquico - Percepción de la plantilla sobre los procesos de promoción
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.3.3

ACCIÓN: Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad junto a indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberá establecer un Plan de Formación específico anual en materia de igualdad (sensibilización en la integración del principio de igualdad y trato, uso no sexista del lenguaje la igualdad, entre otras temáticas), incluyéndolas en el Plan de Formación de la empresa.

Garantizar la formación del 100% de la plantilla en igualdad en favor de su aportación como agentes de cambio, para la creación de un ambiente de trabajo respetuoso con la diversidad, siendo un ambiente sano y seguro.

Se recomienda que para promover al cambio cultural que requiere la integración del principio de igualdad se establezca como obligatoria su realización, estableciendo un periodo limitado en el tiempo para la formación del total de la plantilla.

La estrategia de formación tiene que identificar los diferentes target destinatarios: - Dirección y Mandos Intermedios / - Personal base / - Departamento de RRHH/Personas / - Comisión de Igualdad

Se recomienda integrar en la estrategia de acogida de las nuevas incorporaciones la formación en igualdad con el resto de materias de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de los/as trabajadores/as, como por parte que les contrata.

Actualizar los contenidos y realizar un proceso formativo para toda la plantilla para contribuir al conocimiento de lo que supone la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral y cómo pueden contribuir a generar entornos más igualitarios y de respecto a la diversidad con la que convivimos, en el marco de integración del principio de igualdad en la cultura de la empresa.

Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad - Dirección y Mandos intermedios - Personal equipo de RRHH/Personas - Resto de plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas realizadas por target - Acciones de formación en igualdad realizadas por target - % plantilla formada/año por target - % categorías formadas/año - % niveles formados/año - Nº horas de formación impartidas - Registros de las mismas. - % o grado de disminución de la brecha de género de representación en cada uno de los ámbitos diagnosticados, con el propósito de aproximarse al menos a la existente en la plantilla - Número de revisiones que se hagan para que se actualicen los contenidos

Temporalización	Según cronograma adjunto
-----------------	--------------------------

Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
-----------------------	----------------------

Evaluación y seguimiento	
--------------------------	--

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.3.4

ACCIÓN: Horario de formaciones

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La formación facilitada por la empresa se hará dentro del horario laboral computando como tiempo de trabajo

Personas destinatarias	- Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Oferta de formaciones ofertadas - % formaciones dentro del horario laboral
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.3.5

ACCIÓN: Priorizar la promoción del sexo menos representado en igualdad de condiciones para favorecer el equilibrio de la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Para equilibrar aquellos puestos que se encuentren feminizados o masculinizados, se establecerán mecanismos para fomentar la promoción de las personas del sexo menos representado en igualdad de condiciones, haciendo especial hincapié en aquellos puestos que están masculinizados.

Personas destinatarias	Personal con competencias en selección de personal		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas de promoción desagregadas por sexo - Nº de perfiles rechazados y motivos desagregados por sexo - Promoción, en igualdad de condiciones, de personas del sexo menos representado en los puestos masculinizados o feminizados. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP4: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.4.1

ACCIÓN: Realizar el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Es fundamental la revisión de los criterios utilizados y aplicados para realizar la valoración de los puestos de trabajo, ya que en ellos se pudiera identificar reconocimiento de capacidades/habilidades/condiciones que tradicionalmente se han asociados a los hombres por lo que se valoran, así como no reconocimiento de capacidades/habilidades/condiciones que tradicionalmente se han asociado a las mujeres, por lo que se infravaloran, o ni siquiera se tienen en cuenta. Contribuyendo a la perpetuación de sesos de género que pueden traducirse en diferencias salariales, y con ellos, discriminación salarial por razón de género.

Acción conforme al Real Decreto 902/2020.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Check list de criterios de valoración y análisis desde la perspectiva de género
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.4.2

ACCIÓN: Revisar la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El análisis del sistema retributivo se hace fundamental e imprescindible para establecer la objetividad y neutralidad del mismo, de modo que ante trabajos de igual valor no existan diferencias entre mujeres y hombres, y en caso de existir diferencias no fueran por motivos de sexo/género.

Para ello, se debe analizar el salario bruto de las mujeres y el salario bruto de los hombres que incluye salario con todos los complementos salariales y percepciones extrasalariales, siendo la parte de los complementos la que habitualmente contribuye a la generación de la brecha salarial de género, y por tanto hace incurrir a la empresa en discriminación.

Acción conforme al Real Decreto 902/2020.

AP4: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de revisión del sistema retributivo con conclusiones - Propuesta de acciones a implementar en base a las conclusiones de la revisión realizado 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P. 4.3.			
ACCIÓN: Análisis de brechas salariales superiores al 15% en complementos.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
En el caso de que se detecten brechas salariales en los complementos superiores al 15% se deberá analizar el origen de las mismas y en caso de no estar justificado se deberá establecer un plan de acción para corregirlas			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de las brechas superiores al 15% en complementos - Elaboración de plan de acción específico - Revisión anual de la efectividad del plan de acción en las brechas detectadas 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP5: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO
CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
LABORAL**

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.5.1

ACCIÓN: Elaborar un catálogo de medidas de conciliación

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaborar y difundir mediante una guía donde se recojan los derechos y medidas legalmente establecidos en materia de conciliación (E.T, RDL 6/2019, Ley de Igualdad 2007, plan de igualdad, convenio de aplicación), así como los disponibles en la empresa que mejoran la legislación vigente.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad/ Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Material creado - Medios de difusión escogidos - N° acciones de difusión realizadas
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.5.2

ACCIÓN: Permiso retribuido por hospitalización o enfermedad grave diagnosticada de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En el caso del permiso retribuido por hospitalización o enfermedad grave diagnosticada de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso podrá distribuirse de forma discontinua mientras dure el hecho causante o hasta en los 7 días posteriores al alta hospitalaria, para favorecer la atención del paciente durante los primeros días en el domicilio. No se extiende el número de días a los que se tiene derecho, sino que se flexibiliza el periodo para hacer uso del mismo.

Personas destinatarias	Toda la plantilla			
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad			
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
Comunicación	No procede			
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de veces solicitada la medida con flexibilidad - Nº total de veces solicitada la medida 			
Temporalización	Según cronograma adjunto			
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad			
Evaluación y seguimiento				
Grado cumplimiento indicadores	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>Alto</td> <td>Medio</td> <td>Bajo</td> </tr> </table>	Alto	Medio	Bajo
Alto	Medio	Bajo		
Resultados obtenidos				
Fecha realización				
Acta comisión nº				

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.5.3

ACCIÓN: Procedimiento solicitud de adaptación de jornada por guarda legal o atención de personas dependientes

DESCRIPCIÓN:

La empresa, una vez recibida la solicitud de adaptación de jornada por guarda legal o atención de personas dependientes, en caso de no poder atender la petición en los términos recogidos en la misma, iniciará el periodo de negociación de 30 días ofreciendo, dentro de los 20 primeros días de dicho periodo, posibles alternativas sin necesidad de que la persona trabajadora se reduzca la jornada.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de veces solicitada la medida - Nº de veces aplicada la medida
Temporalización	Ver cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.5.4

ACCIÓN: Reducción de jornada y adaptación de jornada

DESCRIPCIÓN:

Las personas trabajadoras que se acojan a una reducción de jornada podrán realizar una adaptación horaria acumulando el periodo de reducción en días completos, en caso de que sea organizativamente posible. Se tendrá especial consideración con aquellas personas que tengan a su cargo personas con una discapacidad igual o superior al 33% o reconocido el carácter de dependiente.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de veces solicitada la medida - Nº de veces aplicada la medida 		
Temporalización	Ver cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.5.5

ACCIÓN: Flexibilización en el horario de trabajo para situaciones de menores a cargo en el ciclo de educación infantil

DESCRIPCIÓN:

Se garantizará una flexibilización en el horario de trabajo para situaciones de menores a cargo en el ciclo de educación infantil (0 a 6 años), durante el inicio del curso escolar. Se comunicará a la empresa con antelación suficiente para facilitar la organización de las ausencias y la forma de recuperar el tiempo.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- N° total de veces solicitada la medida por sexo		
Temporalización	Ver cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.5.6

ACCIÓN: Preferencia en distribución de vacaciones

DESCRIPCIÓN:

A la hora de distribuir las vacaciones en el caso de discrepancias se dará preferencia en la elección a las personas trabajadoras separadas o divorciadas con turnos de vacaciones prefijados en acuerdo o sentencia de medidas paternofiliales.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº de incidencias en la aplicación de la medida		
Temporalización	Ver cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.5.7

ACCIÓN: Vigilar que las medidas de conciliación no supongan discriminación o perjuicio

DESCRIPCIÓN:

Vigilar que el ejercicio de los derechos de conciliación y la promoción de la corresponsabilidad no suponga 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 las condiciones laborales

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Comisión de Igualdad/Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación - Participación y resultado en los diferentes procesos de Gestión de Personas para aquellas que ha solicitado permisos de conciliación
Temporalización	Ver cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.5.8

ACCIÓN: Priorizar movilidad geográfica voluntaria por motivos de conciliación

DESCRIPCIÓN:

Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves) o personas separadas o divorciadas para atender el régimen de visitas o custodia de los hijos e hijas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- N° de veces que se ha aplicado la medida		
Temporalización	Ver cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión n°			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.5.9

ACCIÓN: Establecer disfrute de las vacaciones devengadas y no disfrutadas a continuación del permiso por nacimiento y/o el permiso por cuidado del lactante

DESCRIPCIÓN:

El permiso por cuidado del lactante podrá disfrutarse de forma acumulada. Asimismo, se permitirá el disfrute de las vacaciones devengadas y no disfrutadas a continuación del permiso por nacimiento y/o el permiso por cuidado del lactante, incluso fuera del periodo habitual de disfrute. En el caso de que las vacaciones acumuladas al periodo de maternidad o lactancia quedaran fuera del periodo habitual de disfrute que establece el Convenio no daría lugar al pago de bolsa vacacional.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de veces que se hace uso del permiso por cuidado de lactante acumulado - Nº de veces que se disfrutaran las vacaciones de forma acumulada al permiso por nacimiento a por cuidado de lactante
Temporalización	Ver cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.5.10

ACCIÓN: Facilitar cambio de horario para procesos de reproducción asistida, clases de preparación al parto y exámenes prenatales

DESCRIPCIÓN:

Facilitar cambio de horario a las madres y a las parejas legales de las futuras mamás, para asistir a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, así como para asistir y acompañar a las técnicas de reproducción asistida y tratamientos de fertilidad.
 Si no fuera posible el cambio de horario: se podrá solicitar un permiso no retribuido o la compensación de las horas a opción de la persona trabajadora.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes de cambio de horario - Nº de solicitudes concedidas
Temporalización	Ver cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.5.11

ACCIÓN: Facilitar la flexibilidad horaria de los padres, madres o tutores legales, para acudir a las tutorías

DESCRIPCIÓN:

Facilitar la flexibilidad horaria de los padres, madres o tutores legales, para acudir a las tutorías a las que sean citados por los profesores de los hijos/hijas menores de 14 años.
Si no fuera posible el cambio de horario: se podrá solicitar un permiso no retribuido o la compensación de las horas a opción de la persona trabajadora.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes de cambio de horario - Nº de solicitudes concedidas 		
Temporalización	Ver cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP6: MEDIDAS PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL /
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.6.1

ACCIÓN: Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Declaración deberá venir firmada por la Dirección de la Empresa y a ser posible también por la R.L.T.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Dirección General/Gerencia y Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de Declaración Institucional - Número de personas a las que se ha comunicado la acción
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.6.2

ACCIÓN: Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa		
Persona/as responsable/s	Departamento de Formación/RRHH/ Comisión de Igualdad/ Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de la plantilla formada - Percepción de la plantilla en materia de acoso - Resultado de la acción formativa 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.6.3

ACCIÓN: Verificación de la aplicación del procedimiento de acoso por la Comisión de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comisión de Igualdad tendrá la función de verificación de la efectividad del procedimiento de acoso. No intervendrá en ningún caso concreto. Sí recibirá la comunicación pertinente por parte de la Comisión Instructora en caso de detección de un caso, y del resultado y resolución del mismo. En la memoria anual de seguimiento se incluirá la evaluación del protocolo

Personas destinatarias	Comisión de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad/Agente de Igualdad/ RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de casos y resolución de los mismos		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.6.4

ACCIÓN: Difusión del Procedimiento/Protocolo para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal.

Personas destinatarias	Personal en plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de igualdad/ departamento RRHH/ Agente de Igualdad/PRL
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% plantilla es informada y recibe el protocolo de prevención
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.6.5

ACCIÓN: Creación de un Canal de Denuncias específico

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un canal de denuncias operativo y efectivo que permita la rápida tramitación de estos casos por parte de el/la Agente de Igualdad. Deberá ser de fácil difusión y acceso. Se trata de una acción prioritaria que se establecerá como elemento fundamental para el correcto funcionamiento del protocolo implantado.

Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/Comisión de Igualdad/ /Comunicación
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Comunicación específica
Indicadores(desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de difusión habituales - 100% de la plantilla es informada de la existencia del canal - Nº de personas que hacen uso - Tipología de denuncias realizadas y su gestión
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

AP7: MEDIDAS SALUD LABORAL

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.7.1

ACCIÓN: Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos en la planificación de medidas preventivas deberán establecerse protocolos específicos.

Para ello se incorpora la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora.

Personas destinatarias	Personal del departamento de Prevención de riesgos laborales		
Persona/as responsable/s	Comisión de igualdad/ RRHH/Departamento de PRL/Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro del documento del Plan revisado - Registro de evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo para mujeres y para hombres - Índices de siniestralidad (AT y EP) desagregados por sexo, departamento/unidad, categoría, nivel - Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP8: MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE SITUACIONES DE
VIOLENCIA DE GÉNERO**

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.8.1

ACCIÓN: Elaboración de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa y su difusión

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe desarrollar una Guía de Práctica para la gestión de la Violencia de Género en la compañía a modo de manual. En esta guía, los conceptos se desarrollarán de forma más detallada y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por el personal de la misma, a fin de conseguir una empresa más consciente con la problemática actual y sobre todo, PREPARADA ante una situación de posible violencia de género.

La Guía se deberá distribuir a todo el personal de la empresa y tendrá carácter divulgativo e informativo.

Personas destinatarias	Comisión de Igualdad /personas con competencias en la gestión de personas/ RRHH
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Registro Guía Práctica para la Gestión de situaciones de Violencia de Género - 100% de personas deberán recibir la Guía - Nº de casos atendidos y soluciones dadas
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.8.2

ACCIÓN: Formación en violencia de Género de las personas con responsabilidad en la gestión de personas

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Las personas con responsabilidad en la gestión de personas deberán recibir formación suficiente y adecuada en materia de violencia de género.

Personas destinatarias	Las personas con responsabilidad en la gestión de personas en la empresa		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores	-100% de las personas con responsabilidad en la gestión de personas han recibido formación en violencia de género		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.8.3

ACCIÓN: Colaboración con asociaciones, ayuntamientos... para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Establecer colaboraciones con Asociaciones de mujeres que desarrollen programas de intervención con mujeres víctimas de V.G., así como Ayuntamientos de los municipios donde se sitúan los centros de trabajo para facilitar e incrementar las opciones laborales de las mujeres, en el marco de su política de igualdad en el ámbito de su RSC (dimensión social externa)

Personas destinatarias	Mujeres V.G.
Persona/as responsable/s	Área de Recursos Humanos
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de convenios firmados - Nº de contratos de mujeres víctimas de VG - Nº de servicios que se subcontratan con organizaciones de mujeres víctimas de violencia de género
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

**AP9: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN /
USO DEL LENGUAJE**

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.9.1

ACCIÓN: Difusión de la Política y Plan de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un comunicado en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad.

El Plan de Información deberá contar con unos registros de control sobre la documentación entregada y en él se incluirá, entre otras, la entrega del folleto informativo, la guía de buenas prácticas, el procedimiento para la prevención del acoso sexual, los derechos por nacimiento y lactancia, etc.

Los temas que deben tratarse son: la política de la empresa en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la empresa en esta materia.

Esta información debe llegar a toda la plantilla, y si se valora, informar a nivel externo (clientes, proveedores...)

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comunicación/Agente Igualdad/Comisión de Igualdad
Coordina	Comisión de igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none">- Publicación en todos los canales habituales del Plan de Igualdad- N° de documentos entregados- 100% de la plantilla está informada de la existencia del Plan de Igualdad- Grado de recepción de las personas- N° de sugerencias recibidas
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comité de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.9.2

ACCIÓN: Actualización de Guía de Buenas Prácticas

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Actualización de la Guía de Buenas Prácticas elaborada a modo de manual en materia de Igualdad. En esta guía los conceptos se desarrollarán de forma más detallada que en el folleto y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por el personal de la misma, a fin de conseguir una empresa paritaria y equilibrada en igualdad.

Se recomienda que dentro de la Guía de Buenas Prácticas se traten los siguientes temas de una forma desarrollada:

- Política de la empresa en materia de igualdad.
- Acciones básicas.
- Ejemplos de buenas prácticas
- Actitudes no aceptadas en la empresa.
- Notificación, composición y funciones de la Comisión de Igualdad.
- Agente de Igualdad: funciones y localización.
- Uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión

La Guía se deberá distribuir a todo el personal de la empresa a fin de fomentar buenas prácticas en todos los niveles de la empresa.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comunicación/ Agente Igualdad/Comisión de igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de guías difundidos - Grado de recepción de las personas - Nº de sugerencias recibidas - Grado de difusión
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comité de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.9.3

ACCIÓN: Formación en el uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formar a todo el personal sobre la importancia del uso del lenguaje en la formación de nuestro pensamiento y configuración de la cultura de la sociedad a la que pertenecemos y servimos de correa de transmisión de los aprendizajes adquiridos arrastrando inconscientemente prejuicios y estereotipos de género.

AP9: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE

Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de igualdad/Agente de Igualdad/RRHH
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores(desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de personal se ha formado en el uso no sexista del lenguaje - Percepción preformación y post-formación de la necesidad de modificar el uso del lenguaje que se realiza a nivel individual
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comité de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.9.4

ACCIÓN: Creación/Revisión de canales de comunicación para la plantilla (Buzón desugerencias o similar)

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La participación en detección de casos o situaciones de desigualdades es muy importante, por lo que se recomienda el establecimiento de un canal de comunicación con toda la plantilla, tipo Buzón de Sugerencias o herramienta similar, que podrá ser compartida con otras áreas de la empresa que ya dispongan, como Salud Laboral, Calidad, etc.

El Buzón de Sugerencias deberá ser revisado de forma periódica (es recomendable que como mínimo sea de forma quincenal o a lo sumo mensual) para poder dar respuesta a las propuestas o casos detectados, tanto si es de forma positiva como si no.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de igualdad/RRHH/Agente de Igualdad/Comunicación		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de canales nuevos destinados a ello - Nº de canales ya existentes para ello - Nº de comunicaciones recibidas - Nº de comunicaciones atendidas - Tipología de comunicaciones recibidas - Tipología de comunicaciones recibidas 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comité de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.9.5

ACCIÓN: Elaborar un procedimiento de comunicaciones en materia de igualdad de la Comisión de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

A fin de coordinar correctamente todas las comunicaciones que emanen de la Comisión de Igualdad y del/la Agente de Igualdad, se establecerá un procedimiento adecuado de comunicaciones exclusivo en materia de igualdad.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de igualdad / Agente de Igualdad/ Comunicación
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro del procedimiento de comunicación - Número de comunicaciones realizadas - Tipología de comunicaciones - Identificación de canales de difusión
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.9.6

ACCIÓN: Realización de jornadas temáticas o talleres de sensibilización paracolectivos de la empresa determinados en función de las necesidades de la plantilla

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se pactarán previamente en el seno de la Comisión de Igualdad, y se solicitará la aprobación al Departamento de Formación.

Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad / Departamento de Formación / Comisión de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Los canales habituales de la empresa		
Indicadores	- Informe de resultados de la acción		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.9.7
ACCIÓN: Revisión de las comunicaciones de la empresa a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, tanto en el lenguaje e imágenes, en toda la documentación, soportes de comunicación interna y externa de la empresa. Esto es:

- Web
- Cartelería
- Comunicaciones a la plantilla, dirección, mandos
- Campañas publicitarias...

Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad / Comisión de Igualdad/Comunicación
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de canales de comunicación internos y externos y nº de canales revisados - Registro de revisión del lenguaje administrativo revisado y aplicado en los soportes correspondientes (formularios, solicitudes tanto para personal como para clientela) - Registro de revisión realizada Lenguaje web (escrito, imágenes, voces en off...) - Registro de revisión del lenguaje en soportes de información corporativa (Memorias...)
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

**AP10. INFRARREPRESENTACIÓN
FEMENINA**

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.10.1

ACCIÓN: Priorizar la contratación del sexo menos representado en igualdad de condiciones para favorecer el equilibrio de la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Para equilibrar aquellos puestos que se encuentren feminizados o masculinizados, se establecerán mecanismos para fomentar la incorporación de las personas del sexo menos representado en igualdad de condiciones, haciendo especial hincapié en aquellos puestos que están masculinizados.

Personas destinatarias	Personal con competencias en selección de personal		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas desagregadas por sexo - Nº de perfiles rechazados y motivos desagregados por sexo - Incorporación, en igualdad de condiciones, de personas del sexo menos representado en los puestos masculinizados o feminizados. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.10.2

ACCIÓN: Aumentar la cobertura de los puestos vacantes parciales con ampliaciones de tiempos ya que es donde se encuentra el mayor número de mujeres.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El departamento de recursos humanos/de personas se encargará de controlar que, en aquellos puestos vacantes parciales, se incremente la cobertura de estos con ampliaciones de tiempos al tratarse de una jornada laboral feminizada.

Personas destinatarias	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección
Persona/as responsable/s	RRHH
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede.
Indicadores	- Nº de puestos vacantes parciales con ampliaciones de tiempos desagregados por sexo
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

AP10: INFRARREPRESENTACIÓN FEM ENINA

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.P.10.3

ACCIÓN: Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombres por categoría profesional

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda establecer unos indicadores que proporcionen el porcentaje de hombres y mujeres por categoría profesional y facilitarlos a las personas responsables de la toma de decisión en las incorporaciones de candidaturas en los procesos de selección y/o promoción profesional.

El objetivo de estos indicadores es que en aquellas promociones profesionales y/o selecciones en las que en el puesto a cubrir exista una desigualdad patente entre mujeres y hombres, se tenga en cuenta la búsqueda de la paridad, por lo que, con las mismas capacidades, se dé prioridad al infra-representado, principalmente el de las mujeres.

AP10: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de indicadores cualitativos - Nº de indicadores cuantitativos - Nº de mujeres y hombres responsable toma decisiones
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley de Igualdad, que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas, dice textualmente 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”.

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización, para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I, “Principios Generales”, del Título II, “Políticas Públicas de Igualdad”, de la mencionada Ley se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que podemos tomar de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre igualdad. Allí, en el artículo 20, “Adecuación de las estadísticas y estudios”, se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias, que pasamos a enumerar por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello garantiza la medición del grado de cumplimiento e impacto generado.

Cabe poner de relieve que en la fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los

indicadores que son requeridos por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público; y los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad) en línea con la Global Reporting Initiative (GRI).

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Un Informe anual de seguimiento
- Un Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses a partir de finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad, que estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA

La figura de **Agente de Igualdad**, formalizada en el acta de designación, tendrá el papel de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa, además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo detrabajo. Deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (Empresa y RLPT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad

Integrantes de la Comisión Negociadora:

De conformidad con el acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa Conforama España, S.A. se fija una composición paritaria entre la parte empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras, compuesta por 4 personas representantes por la parte empresarial, y 4 de la parte social, de acuerdo con los datos de representatividad: FETICO (2 representantes;59,57%); CCOO (2 representantes;35,10%). Los nombres y apellidos han sido sustituidos por sus iniciales por protección de datos

Por la parte empresarial	Por la parte social
S.V.L.	E.S.F. (FETICO)
F.A.A.	L. G.-H. de la C. (FETICO)
E.M.M.	R.D.G. (CCOO)
A.E.M.	M.L.G (CCOO)

La Comisión Negociadora ha contado con apoyo y asesoramiento de la consultora experta en Planes de Igualdad Igualia “

Asimismo, la **Comisión de Igualdad** es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición, para que puedan, así, trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran surgir a lo largo de todo el proceso.

Integrantes de la Comisión de Igualdad:

De conformidad con el acta de Constitución de la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad de la empresa Conforama España, S.A. se fija una composición paritaria entre la parte empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras, compuesta por 4 personas representantes por la parte empresarial, y 4 de la parte social, de acuerdo con los datos de representatividad: FETICO (2 representantes;59,57%); CCOO (2 representantes;35,10%). Los nombres y apellidos han sido sustituidos por sus iniciales por protección de datos

Por la parte empresarial	Por la parte social
S.V.L.	E.S.F. (FETICO)
F.A.A.	L. G.-H. de la C. (FETICO)
J.L.I	R.D.G. (CCOO)
A.E.M.	M.L.G (CCOO)

Los nombres de las personas designadas por cada una de las partes figuran en el acta de constitución de la Comisión de Igualdad de fecha 22 de junio de 2023 y acta de aprobación y firma del Plan de fecha 22 de junio de 2023.

Objetivo de la Comisión de Igualdad:

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión de Igualdad:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad,
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad,
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades,
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad,
- Interpretar el Plan de Igualdad,
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación del Plan de Igualdad y su resolución,
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en el diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de la situación y, en base a ello, plantear, si fuera oportuno, la implementación de acciones que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores,
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores y con ello el impacto que pueda haber sido provocado por la implementación de las medidas,
- Realizar el informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad.

Reglamento de funcionamiento

La Comisión de Igualdad cuenta con un Reglamento de funcionamiento en el que se detallan las competencias, la periodicidad de las reuniones, la forma de toma de decisiones, los cargos...

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo**: conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género**: Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de Oportunidades**: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal**: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real**: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género**: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género**: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio**: Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género**: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género**: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo**: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada**: Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%².

² Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Segregación ocupacional**: Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
 - **Segregación horizontal**: por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
 - **Segregación vertical**: por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.

- **Techo de cristal**: barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.

- **Conciliación**: mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.

- **Corresponsabilidad**: compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.

- **Índice de feminización**: es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.

- **Brecha de género**: se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito

- **Violencia de género**: ³toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

11. CALENDARIZACIÓN

Tal y como queda recogido en el punto A.P.1.8 la Comisión de Igualdad realizará anualmente la memoria de seguimiento del Plan y a la finalización de la vigencia del mismo la Memoria de Evaluación. Del mismo modo, la evaluación y seguimiento de todas las medidas se llevarán a cabo durante las reuniones de la Comisión de Seguimiento.

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
	MES 1-3	MES 4-6	MES 7-9	MES 10-12	MES 1-3	MES 4-6	MES 7-9	MES 10-12	MES 1-3	MES 4-6	MES 7-9	MES 10-12	MES 1-3	MES 4-6	MES 7-9	MES 10-12
A.P.1.1.-Elaborar documento de Política de Igualdad																
A.P.1.2.- Verificar designación Agente de Igualdad																
A.P.1.3.- Verificar formación acreditada en Violencia de Género de la persona designada como A.I.																
A.P.1.4.- Verificar formación acreditada como Perito Experto en Conflictos de Acoso de la persona designada como A.I.																
A.P.1.5.- Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa																
A.P.1.6.-Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo entre empresas																
A.P.1.7.-Establecer un presupuesto																

Firmado Comisión Negociadora:

Fdo.
Representante Empresa

Fdo.
RLT

Fdo.
Representante Empresa

Fdo.
RLT

Fdo.
Representante Empresa

Fdo.
RLT

Fdo.
Representante Empresa

Fdo.
RLT

....., a de de 2023