Plan de Igualdad de Oportunidades de

Madrid, 22 de Marzo de 2012

INDICE

1. MARCO JURÍDICO 3

2. INTRODUCCIÓN 6

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 7

4. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD 9
   1. ACCIONES PARA GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA 10
   2. ACCIONES PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 24
   3. ACCIONES PARA LA SALUD LABORAL 31
   4. ACCIONES PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD 38

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 46

6. VIGENCIA 49

6. CRONOGRAMA 50

1. MARCO JURÍDICO

Normativa Internacional.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Asamblea General de Naciones Unidas diciembre 1979 ratificada por España en 1983.

Así como las Conferencias Mundiales Monográficas: Nairobi 1985 y Beijing 1995.

Normativa Comunitaria

Tratado de Amsterdam, que entró en vigor en 1999.

Directiva 2002/73/CE

Directiva 2004/113/CE

Normativa Nacional

Constitución Española (art 14, 9.2 y 35)

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Estatuto de los trabajadores

(art. 4.2.b) que establece el derecho básico de los trabajadores a la promoción y formación profesional en el trabajo.

(art 4.2.c) Derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo.

(art. 4.2.d) Derecho a la integración física y adecuada política de seguridad e higiene.

Principios y definiciones:

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, y el embarazo la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales. y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

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

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Se define el acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, se considera también acto de discriminación por razón de sexo,

- Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

2. INTRODUCCIÓN

La Empresa Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A. (Tragsatec) inició en marzo de 2011 el proceso de elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad en su organización, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con este objeto, con fecha 2 de marzo de 2011 se constituye la Comisión de Igualdad. Esta Comisión, de carácter paritario, está compuesta por 10 miembros: cinco en representación de la Dirección de la empresa y cinco en representación de los trabajadores y las trabajadoras de Tragsatec.

La Comisión, reunida con fecha 22 de marzo de 2012, ha decidido aprobar el presente Plan de Igualdad. Las acciones que conforman este Plan de Igualdad han sido negociadas y acordadas por la Comisión de Igualdad creada al efecto.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos Generales:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la organización.
- Promover y mejorar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de funcionamiento y niveles de responsabilidad de la organización contribuyendo a reducir desequilibrios.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Objetivos Específicos:

1. Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato.
2. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
3. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso del sexo menos representado a puestos de responsabilidad a igualdad de trato, mérito y capacidad, contribuyendo a reducir desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.
4. Garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva de forma que no genere discriminación.
5. Formar al equipo directivo y personal de mando intermedio en una gestión de los recursos humanos desde una óptica de igualdad de oportunidades.
6. Favorecer la realización de las acciones formativas dentro de la jornada laboral, sin distinción de género.
7. Sensibilizar a todo el personal de Tragsatec en materia de igualdad de género.

8. Determinar las necesidades de conciliación del personal que puedan suponer un obstáculo para su pleno desarrollo profesional y personal y así poder ajustar de manera acorde las estrategias de la empresa.
9. Favorecer el ajuste entre los tiempos de vida profesional y de vida familiar y personal.
10. Recomendar medidas de corresponsabilidad social en el ámbito de la empresa.
11. Sensibilizar a todo el personal de Tragsatec en el uso corresponsable de las medidas de conciliación.
12. Promover el pleno desarrollo profesional y personal de trabajadoras y trabajadores.
13. Fortalecer el enfoque de género en las políticas y prácticas de salud laboral.
14. Asegurar un entorno laboral libre de acoso.
15. Consolidar la centralidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura de Tragsatec

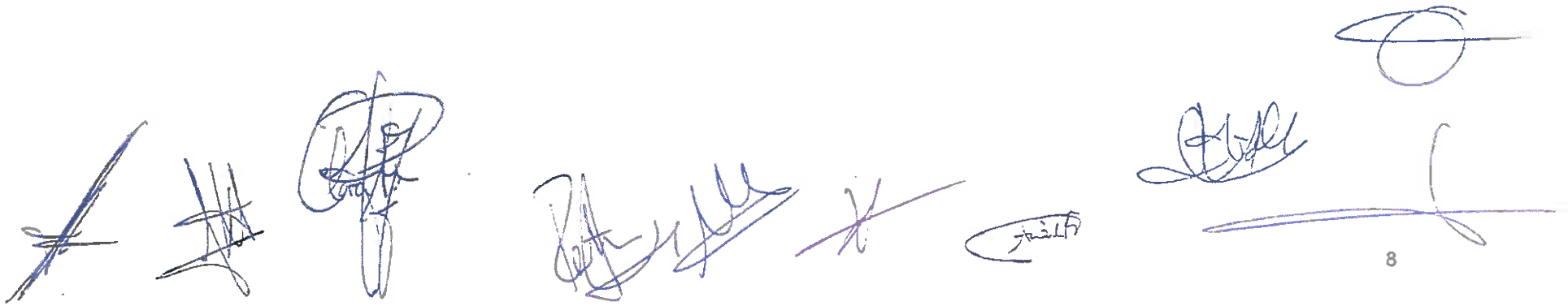
Estos objetivos delimitan las Acciones del Plan de Igualdad centrado en los siguientes ejes de intervención :

Acciones sobre: La participación equilibrada

Acciones sobre: La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acciones sobre: La salud Laboral.

Acciones sobre: La cultura organizacional y compromiso con la igualdad



4. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

1. ACCIONES PARA GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA
2. ACCIONES PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
3. ACCIONES SOBRE LA SALUD LABORAL
4. ACCIONES SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

1. ACCIONES PARA GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

Abarcaría los objetivos específicos:

OBJETIVO 1. Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato.

OBJETIVO 2. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.

OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso del sexo menos representado a puesto de responsabilidad en igualdad de trato mérito y capacidad contribuyendo a reducir desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.

OBJETIVO 4. Garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva de forma que no genere discriminación.

OBJETIVO 5. Formar al equipo directivo y personal de mando intermedio en una gestión de los recursos humanos desde una óptica de igualdad de oportunidades.

OBJETIVO 6. Favorecer la realización de las acciones formativas dentro de la jornada laboral, sin distinción de género.

OBJETIVO 7. Sensibilizar a todo el personal de Tragsatec en materia de igualdad de genero.

ACCIÓN 1.1. Desarrollo de procedimientos objetivos para la gestión de personas

Objetivos:

- Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso del sexo menos representado a puesto de responsabilidad en igualdad de trato mérito y capacidad contribuyendo a reducir desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.
- Garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva de forma que no genere discriminación.

Medidas:

- **Selección y contratación**

La selección garantizará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y favorecerá el incremento de las candidaturas del sexo menos representado en aquellas ocupaciones de la empresa donde se dé el caso. A estos efectos se tendrán en cuenta al menos los siguientes aspectos:

  - Publicidad de las convocatorias y vacantes. Utilización/ampliación de canales de difusión de la oferta que garantice candidaturas del sexo menos representado cuando la oferta se refiera a ocupaciones donde se han detectado esas carencias.
  - Valoración de las candidaturas en relación sólo y directamente con los requisitos del puesto a cubrir, y sólo dando prioridad de contratación del sexo menos representado, a igual mérito y capacidad.

- **Promoción**

El procedimiento de promoción de la empresa garantizará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres contribuyendo a reducir los desequilibrios existentes. A estos efectos se tendrán en cuenta al menos los siguientes aspectos:

  - Incrementar la promoción del sexo menos representado hacia las categorías de responsabilidad donde

exista sub-representación, incluidas las de mayor o más alta responsabilidad.

- Incrementar la presencia del sexo menos representado en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
- Valoración de las candidaturas en relación sólo y directamente con los requisitos del puesto a cubrir, y sólo dando prioridad al sexo menos representado, a igual mérito y capacidad
- Fijación de un porcentaje mínimo de promoción del sexo menos representado a establecer entre su peso/presencia en el conjunto de la gerencia y el conjunto de la plantilla.
- Utilizar criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

- **Políticas de retribución**

La política de retribución respetará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a igualdad de mérito y capacidad

- **Procedimiento de formación**

El procedimiento de formación respetará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. A estos efectos se tendrán en cuenta al menos los siguientes aspectos:

- Introducir la perspectiva de género en todas las acciones formativas incluidas en el plan de formación.
- Favorecer la realización de las acciones formativas dentro de la jornada laboral.

Personas destinatarias: El conjunto de la plantilla de la empresa

Responsable: Dirección de Recursos Humanos

Calendario de ejecución: Durante todo el plan

Indicadores de seguimiento: Resultados de la aplicación de criterios de igualdad en la promoción y selección.

- Entrega de documentación anual de los distintos procedimientos elaborados.
- Selección y contratación:
  - Nº de ofertas de empleo por puesto/gerencia.
  - Nº de ofertas de empleo por puesto/delegación autonómica.
  - Distribución por sexo de las candidaturas de los procesos de selección por puesto/gerencia.
  - Distribución por sexo de las candidaturas de los procesos de selección por puesto/delegación autonómica.
  - Distribución por sexo de la contratación anual por puesto/gerencia.
  - Distribución por sexo de la contratación anual por puesto/delegación autonómica.
  - Incremento de las candidaturas del sexo menos representado en los procesos de selección para puestos en los que se hayan detectado carencias en relación al año anterior.
  - Incremento de la contratación del sexo menos representado en puestos donde se hayan detectado carencias
- Promoción:
  - Nº de promociones desglosado por sexo/puesto/gerencia.
  - Nº de promociones desglosado por sexo/puesto/delegación autonómica.
  - Incremento de la promoción por sexos.
  - Distribución de la plantilla por sexo y puesto tipo.
  - Distribución de la plantilla por sexo.
  - Distribución de la plantilla por sexo y gerencia
- Procedimiento de retribución:

- Distribución de los diferentes complementos y pluses salariales por puesto/sexo.

- Procedimiento de formación:
  - Número de acciones formativas desglosado por sexo/puesto/gerencia.
  - Número de acciones formativas desglosado por sexo/puesto/delegación autonómica.
  - Número de personas con reducción de jornada que realiza acciones formativas por sexo.
  - Porcentaje de personas con reducción de jornada que realiza acciones formativas por sexo.
  - Número de acciones formativas en las que se ha incluido la perspectiva de género.
  - % de acciones formativas en las que se ha incluido la perspectiva de género.

Aproximación presupuestaria: No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

ACCIÓN 1.2. Participación igualitaria en los procesos de selección y contratación

Objetivos:

- Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso del sexo menos representado a puesto de responsabilidad en igualdad de trato mérito y capacidad contribuyendo a reducir desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.

Medidas:

1. **Gestión de vacantes**
   - Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.
   - Garantizar que las vacantes se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
   - Utilizar un lenguaje no sexista en los anuncios de puestos vacantes.
   - En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo de que se trate.
   - Asegurar que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.
2. **Selección y contratación externa**
   - Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.
   - Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
   - Utilizar un lenguaje no sexista en los anuncios de ofertas de trabajo y, en caso de utilizar imágenes, éstas

incluirán a ambos sexos .

- En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo de que se trate.
- Asegurar que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.
- Establecimiento de programas específicos de selección del sexo menos representado para los puestos de trabajo.

Personas destinatarias: En la selección interna serán los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

En la contratación externa las personas que pretendan acceder al puesto de trabajo ofertado.

Responsable: Dirección de Recursos Humanos y todas aquellas personas que intervienen en los procesos de selección y contratación

Delegaciones autonómicas y provinciales

Calendario de ejecución: Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad, mientras persistan los desequilibrios de presencia de mujeres y hombres en la empresa, en general, y en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, en particular.

Indicadores de seguimiento:

- ✔ Gestión de vacantes:
  - Número de solicitudes recibidas distribuidas por sexo.
  - Número de vacantes cubiertas por sexo.
  - Distribución por sexo de vacantes cubiertas en el último año.
  - Indicar canales utilizados para ofertar las vacantes.
  - Facilitar el texto de los anuncios publicados para comprobar el no uso de lenguaje sexista.
  - Distribución previa por sexo en los puestos ofertados

- Selección y contratación externa:
  - Número de solicitudes recibidas distribuidas por sexo.
  - Número de personas contratadas en el último año por sexo.
  - Distribución por sexo de la contratación en el último año.
  - Indicar canales utilizados para informar las ofertas de trabajo.
  - Facilitar el texto de los anuncios publicados para comprobar el no uso de lenguaje sexista.
  - Informar sobre programas específicos establecidos y las personas destinatarias.

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 1.3. Participación igualitaria en los procesos de promoción

Objetivos:

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso del sexo menos representado a puesto de responsabilidad en igualdad de trato mérito y capacidad contribuyendo a reducir desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.

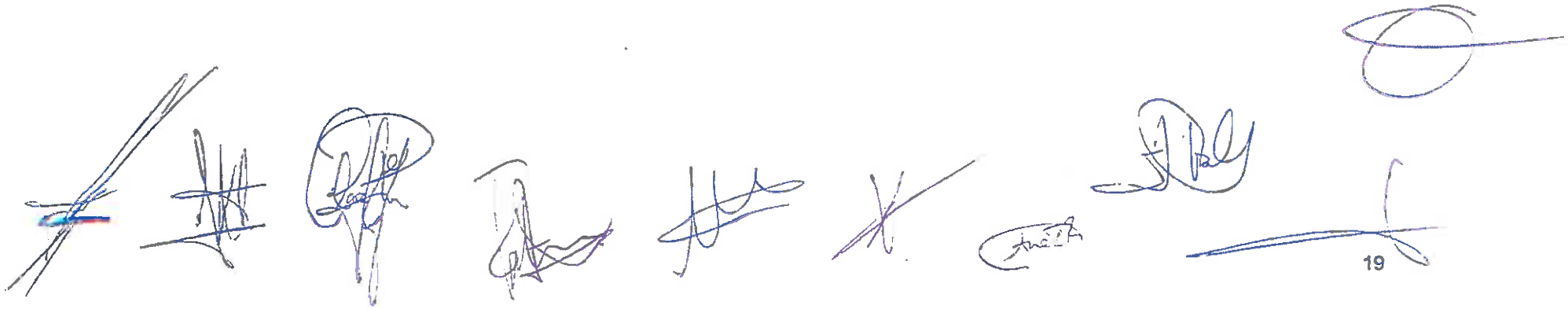
Medidas:

1. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de mérito y capacidad, tenga preferencia el sexo menos representado para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales en los que esté subrepresentado.
2. Se estudiarán y en su caso implantarán medidas especiales que fomenten el incremento de candidaturas del sexo menos representado en las que están subrepresentadas
3. Facilitar que las trabajadoras y trabajadores con reserva legal de puesto de trabajo puedan participar en promociones y ascensos, comunicándoles estos procesos.
4. Organización de formación específica dirigida a trabajadoras y trabajadores para fomentar su presencia en aquellos departamentos o grupos profesionales en los que están menos representados, como una medida transitoria hasta que se solvente. Estas acciones podrán ser:
   - ✓ De carácter transversal, dirigidas a motivar su movilidad a otros puestos de trabajo, así como hacia la asunción de responsabilidades profesionales.
   - ✓ De especialización profesional.
5. Difusión de las convocatorias de ascensos en todos los ámbitos de la empresa para que puedan llegar al mayor número de trabajadores y trabajadores.

Personas destinatarias: El conjunto de plantilla de la empresa

Responsable: Dirección de Recursos Humanos y todas aquellas personas que intervengan en los procesos de promoción

	Delegaciones autonómicas y provinciales
Calendario de ejecución:	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad, mientras persistan los desequilibrios de presencia de mujeres y hombres en la empresa, en general, y en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, en particular.
Indicadores de seguimiento:	✔ Evolución de la promoción desglosada por sexo/puesto/gerencia. ✔ Evolución de la promoción desglosada por sexo/puesto/delegación autonómica. ✔ Número de mujeres promocionadas anualmente y porcentaje que representan sobre el total de las mujeres. ✔ Número de hombres promocionados anualmente y porcentaje que representan sobre el total de hombres. ✔ Medidas especiales implementadas. ✔ Formación específica impartida y personas destinatarias. ✔ Canales de difusión utilizados. ✔ Mecanismos a través del cual se ha facilitado la participación de las personas en situación de reserva legal del puesto de trabajo
Aproximación presupuestaria:	No es necesaria dotación presupuestaria específica. Las acciones formativas se incluirán en el marco de la Formación Continua en la empresa



ACCIÓN 1.4. Revisión del sistema retributivo

Objetivos:

- Garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva de forma que no genere discriminación.

Medidas:

De acuerdo a los resultados del diagnóstico, no se plantean medidas específicas en materia de política retributiva, ya que las diferencias salariales están relacionadas con el escaso acceso de mujeres a puestos de responsabilidad. La reducción de las diferencias identificadas, pasa por equilibrar su presencia en el mismo, finalidad contemplada en otras acciones de este Plan.

No obstante, se realizará un seguimiento de los indicadores relacionados con la diferencia salarial, para ello se analizarán periódicamente los indicadores.
En el caso de que a medio plazo no se apreciaran reducciones de la brecha salarial se revisarán la estructura y prácticas retributivas y se adoptarán medidas para eliminar los factores motivadores de la brecha salarial.

Personas destinatarias: El conjunto de la plantilla de la empresa

Responsable: Dirección de Recursos Humanos
Comisión de Igualdad

Calendario de ejecución: Revisión anual durante la vigencia del plan

Indicadores de seguimiento:

- ✔ Distribución salarial en el conjunto de la empresa según sexo según los índices del informe diagnóstico (4.4 Política retributiva).
- ✔ Distribución salarial por puestos según sexo según los índices del informe diagnóstico (4.4 Política retributiva).
- ✔ Evolución de las diferencias salariales por puesto según sexo.

Aproximación presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

ACCIÓN 1.5. Formación en materia de igualdad de oportunidades

Objetivos:

- Formar al equipo directivo y personal de mando intermedio en una gestión de los recursos humanos desde una óptica de igualdad de oportunidades.
- Favorecer la realización de las acciones formativas dentro de la jornada laboral, sin distinción de género.
- Sensibilizar a todo el personal de Tragsatec en materia de igualdad de género.

Medidas:

Formación para el equipo directivo, personal de mando intermedio y recursos humanos en materia de Igualdad de oportunidades.

Esta formación en materia de género e igualdad de oportunidades se articulará en el marco del Plan de Formación de la empresa en el seno de la Comisión de Formación, y se estructurará en módulos que, partiendo de una formación básica, ofrezcan, posteriormente, formación más especializada en base a las funciones de cada participante en el desarrollo de herramientas (procedimientos) o la propia gestión de procesos de recursos humanos.

Se establecerán mecanismos de evaluación y seguimiento para garantizar la asimilación y aprovechamiento de la formación, de modo que puedan programarse nuevas acciones formativas si se detectaran dificultades en la aplicación de los contenidos o surgiesen nuevas demandas de formación en materia de igualdad por parte de las personas participantes.

A. Módulo de formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con una duración mínima de 8 horas, con los siguientes contenidos:

- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:
  - Conceptos básicos
  - Marco normativo
  - Ámbitos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- La igualdad como valor central de la cultura de una empresa

- Estrategias para promover la igualdad de oportunidades
- Beneficios para las empresas
- Beneficios para las trabajadoras y los trabajadores

B. Módulo de formación para la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos

Tendrá una duración mínima de 20 horas y deberá incluir los siguientes contenidos:

- La igualdad de oportunidades como estrategia de mejora de la gestión de una empresa
- Conceptos clave para integrar la igualdad de oportunidades en las empresas
  - Análisis de género
  - Evaluación de impacto de género
- La aplicación del principio de igualdad en la gestión de los recursos:
  - Selección
  - Formación y promoción
  - Política retributiva
  - Conciliación
  - Salud laboral.

Personas destinatarias: Personal directivo, de mando intermedio y técnico con responsabilidad y funciones en la gestión de los recursos humanos de la empresa y miembros de la Comisión de Igualdad. En el supuesto de que se produzcan cambios en la composición del Comité de Igualdad, serán formados en el plazo de un mes desde su nombramiento.

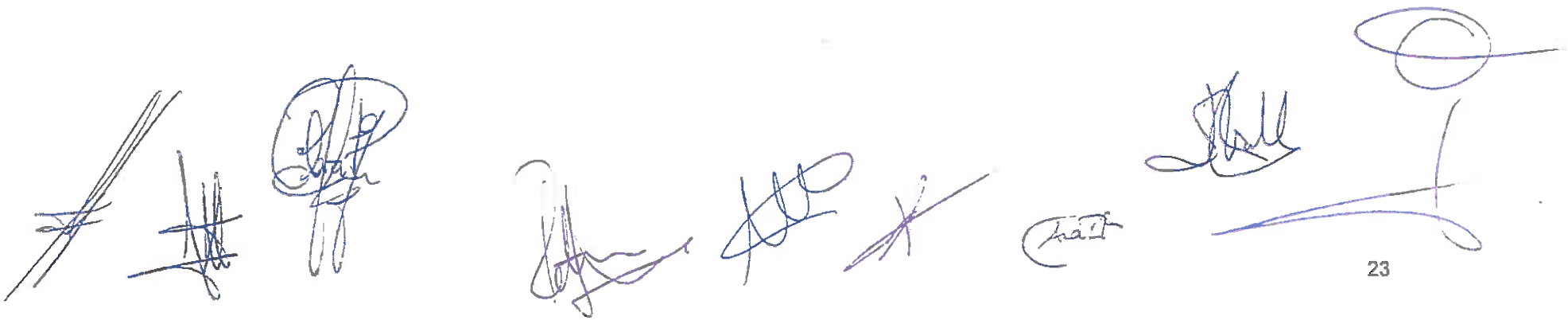
Responsable: Dirección de Recursos Humanos. Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo

Calendario de ejecución: Primer semestre de ejecución del plan de igualdad.

Indicadores de seguimiento:

- Nº de acciones formativas por módulo realizadas por sexo.
- Nº de personas participantes en las mismas, por puesto y sexo.
- Nº de horas de formación realizadas por módulo por sexo.
- Resultados de la evaluación de los cursos en materia de igualdad.

Aproximación presupuestaria: Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación en materia de igualdad.



3. ACCIONES PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO 8 Determinar las necesidades de conciliacion del personal que puedan suponer un obstáculo para su pleno desarrollo profesional y personal y así poder ajustar de manera acorde las estrategias de la empresa.

OBJETIVO 9 Favorecer el ajuste entre los tiempos de vida profesional y de vida familiar y personal.

OBJETIVO 10 Recomendar medidas de corresponsabilidad social en el ámbito de la empresa.

OBJETIVO 11 Sensibilizar a todo el personal de Tragsatec en el uso corresponsable de las medidas de conciliacion.

OBJETIVO 12. Promover el pleno desarrollo profesional y personal de trabajadoras y trabajadores.

ACCIÓN 2.1. Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Objetivos:

- Determinar las necesidades de conciliación del personal que puedan suponer un obstáculo para su pleno desarrollo profesional y personal y así poder ajustar de manera acorde las estrategias de la empresa.
- Establecer las bases que permitan una gestión más adecuada de la política en materia de conciliación.

Medidas:

1. Estudio de situación familiar y necesidades de conciliación

Se llevará a cabo un análisis, mediante la participación voluntaria del personal, con el fin de conocer tanto las situaciones familiares más habituales entre las trabajadoras y trabajadores, como su percepción sobre la idoneidad de las medidas de conciliación disponibles en la empresa para el personal.

La utilización de estos resultados se realizará siempre según la normativa vigente.

A tal fin se formalizará un procedimiento, por ejemplo, a través de un cuestionario, que recoja la situación y las necesidades que la plantilla pueda tener en materia de conciliación de la vida familiar. El procedimiento garantizará el acceso a dicho cuestionario a todo el personal de la empresa de forma confidencial.

Este cuestionario deberá recoger información relativa a:

- Datos sociodemográficos básicos del trabajador: sexo, edad.
- Nº de menores a cargo (incluidos los casos de acogimiento) según edad.
- Nº de personas mayores a cargo de la trabajadora o trabajador Se especificará si esa responsabilidad es permanente o durante ciertos periodos (duración de dichos periodos)
- Nº de personas con discapacidad o enfermedad crónica a cargo de la trabajadora o trabajador
- Situación familiar (casado/a, pareja de hecho, único/a progenitor/a, separado/a, divorciada/o).
- Dificultades para conciliar vida laboral, familiar y personal.
- Resolución de los desequilibrios producidos en materia de conciliación.
- Medidas de conciliación que ha empleado o emplea en la actualidad.

- Medidas de conciliación que precisaría

La información obtenida se mantendrá actualizada con una periodicidad anual.

2. **Elaboración de un informe de situación familiar y necesidades de conciliación**

   Los resultados se recogerán en un informe que identifique las necesidades de conciliación presentes y futuras, y que presente conclusiones y orientaciones para la determinación de medidas de conciliación acordes a la realidad del personal y de la organización.

Personas destinatarias: El conjunto de la plantilla de la empresa

Responsable: Dirección de Recursos Humanos.

Calendario de ejecución:

1. 1º trimestre de ejecución del plan
2. 1º y 2º trimestre de ejecución del plan

Indicadores de seguimiento:

- ✔ Herramienta elaborada para la recogida de información.
- ✔ Nº de participantes en el estudio por sexo y grupos de edad.
- ✔ Resultados generales del estudio con la posibilidad de desagregar de una forma más específica a petición de la Comisión de Igualdad.

Aproximación presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

ACCIÓN 2.2. Fortalecimiento de las estrategias de conciliación

Objetivos:

- Favorecer el ajuste entre los tiempos de vida profesional y de vida familiar y personal.
- Recomendar medidas de corresponsabilidad social en el ámbito de la empresa.
- Sensibilizar a todo el personal de Tragsatec en el uso corresponsable de las medidas de conciliación.
- Promover el pleno desarrollo profesional y personal de trabajadoras y trabajadores.

Medidas:

1. **Medidas para favorecer el ajuste entre los tiempos de vida profesional y de vida familiar y personal, mediante la adopción de medidas de conciliación.**
   - Seguimiento de los acuerdos que se implanten para fomentar y mejorar la conciliación.
   - Estudiar la viabilidad de implantar sistemas de teletrabajo como una medida de conciliación.
   - Proponer a las comisiones pertinentes (FAS y FAV) el estudio de la viabilidad de mantener el derecho a estos beneficios sociales como si se estuviera en activo, durante las situaciones de reserva legal del puesto de trabajo.
   - Promover el establecimiento de las medidas para facilitar la realización de las gestiones legales previas en las adopciones internacionales.
   - Sensibilizar a los gestores de la realización de las reuniones internas dentro de la jornada laboral obligatoria.
2. **Medidas para fomentar la corresponsabilidad social en el ámbito de la empresa.**
   - Seguimiento de las medidas que se implanten en la empresa dirigidas a facilitar servicios de atención a la infancia, a la atención a personas mayores o dependientes y fomento de la difusión de dichas medidas entre todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
   - Fomento de la difusión de ventajas que terceras personas pudieran ofrecer a empleados de Tragsatec relacionados con servicios de atención a la infancia, personas mayores o dependientes.

3. **Medidas para sensibilizar a todo el personal de Tragsatec en el uso corresponsable de las medidas de conciliación.**

   - Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de una campaña específica de información.

4. **Rediseño de la estrategia de conciliación y elaboración de un plan de conciliación**

   Sobre la base de los resultados y orientaciones del informe de situación familiar y necesidades de conciliación se procederá a estudiar la posibilidad de incorporar en la empresa nuevas medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.

   Las medidas que se incorporen tendrán como objetivo:

   - atender a las necesidades de conciliar de trabajadoras y trabajadores de la empresa.
   - eliminar barreras organizativas para el desarrollo profesional en igualdad de trabajadoras y trabajadores.

   Los criterios para la aplicación/concesión de las diferentes medidas de conciliación incluirán los relativos a :

   - la no discriminación por razón de sexo
   - el cumplimiento de los objetivos de igualdad:
     - ✓ de favorecer el equilibrio entre los requerimientos profesionales y los familiares
     - ✓ de eliminación de barreras para el desarrollo profesional
     - ✓ de promoción de la corresponsabilidad
   - la necesidad de prestación de servicios
   - la viabilidad económica

   Se prestará especial atención a las medidas organizativas que permitan la actualización de las capacidades y conocimientos profesionales (formación continua) del personal en situación de reserva legal de puesto de trabajo. En concreto:

   - Notificación de actividades formativas relacionadas con la actualización de las habilidades y conocimientos para el desempeño de su puesto de trabajo.

- Facilitar la participación en formación durante dichos periodos.
- Priorizar la participación en formación del personal recién reincorporado tras un permiso o excedencia por motivos familiares.
- Facilitar la participación en formación del personal con jornada reducida por guarda legal dentro de su horario laboral.

Asimismo se valorarán las propuestas de mejora en distribución de la jornada y concreciones horarias, de forma que los trabajadores y las trabajadoras tengan opciones de adecuación de horario para conciliar su vida laboral y personal, distintas de la jornada a tiempo parcial o de la jornada reducida.

5. Difusión de las medidas de conciliación

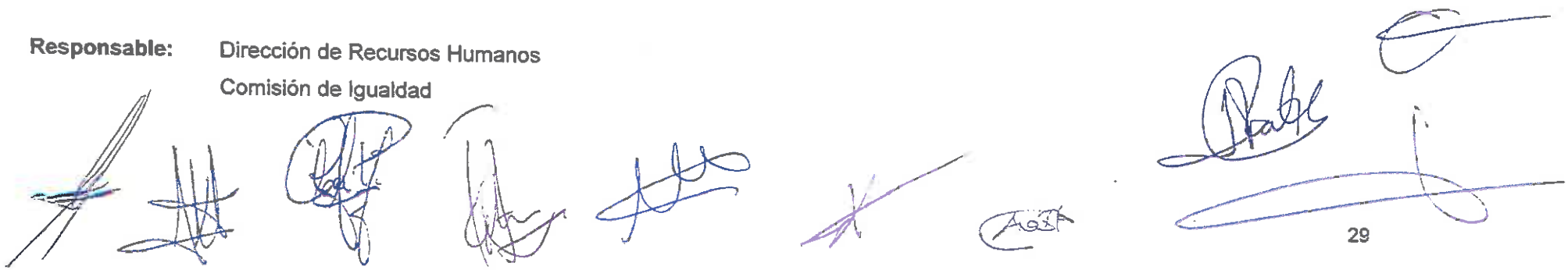
A través de los canales establecidos en el Plan de Comunicación del Plan de Igualdad de la empresa TRAGSATEC, se informará a todas las personas trabajadoras de:

- Las medidas organizativas, permisos (retribuidos y no retribuidos) y recursos (económicos o materiales) disponibles.
- Normas para la valoración de las solicitudes según los criterios de no discriminación por razón de sexo y de garantía de la prestación de servicios.
- Canales de difusión de las medidas de conciliación disponibles.
- Mecanismos para la solicitud del disfrute de medidas de conciliación.
- Espacio de Igualdad en la Intranet.
- Establecer mecanismos de comunicación con el personal sin acceso a la Intranet.

Personas destinatarias: El conjunto de la plantilla de la empresa

Responsable: Dirección de Recursos Humanos

Comisión de Igualdad



Calendario de ejecución:

1 y 2 5º y 6º trimestre de ejecución del plan

3 2º y 3º trimestre

4 3º y 4º trimestre

5 A partir del 2º trimestre

Indicadores de seguimiento:

- ✔ Presentación a la comisión de los acuerdos alcanzados en ajuste de tiempos.
- ✔ Presentación de los resultados del estudio realizado para fomentar el teletrabajo.
- ✔ Presentación de las medidas promovidas para adopciones internacionales.
- ✔ Propuestas realizadas a las Comisiones de FAS y FAV.
- ✔ Enumeración y tipología de las medidas de mejora de la organización del trabajo y disponibilidad de la jornada
- ✔ Incremento del nº de medidas de conciliación disponibles
- ✔ Nº de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo y medida.
- ✔ Incremento en el uso de las medidas de conciliación, por sexo y medida
- ✔ Nº de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo.
- ✔ Canales de difusión utilizados.
- ✔ Nº y tipo de actuaciones en materia de sensibilización, con descripción de los materiales utilizados.

Aproximación presupuestaria: No es necesario prever dotación presupuestaria complementaria.

3. ACCIONES PARA LA SALUD LABORAL

OBJETIVO 13: Fortalecer el enfoque de género en la política y prácticas de salud laboral.

OBJETIVO 14: Asegurar un entorno laboral libre de acoso

ACCIÓN 3.1. Fortalecimiento de la política de prevención de riesgos laborales

Objetivos:

- Reforzar las herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Promover la mejora de la salud laboral entre todo el personal de Tragsatec, y especialmente entre los colectivos más sensibles.
- Fortalecer el enfoque de género en las políticas y prácticas de salud laboral.

Medidas:

1. **Incorporación de los riesgos ergonómicos en la evaluación de riesgos laborales**

   Promover que las evaluaciones de riesgos incluyan variables para el análisis de los riesgos ergonómicos de todos los puestos.

   La evaluación incluirá al menos:

   - La fatiga física y mental
   - Mantenimiento de posturas forzadas.
   - Estrés.
   - Actividades realizadas de pie o sentado durante un periodo prolongado de tiempo.
   - Manipulación de cargas.
   - Existencia o ausencia de puntos de descanso.

2. **Incorporación de los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos laborales**

   Promover que las evaluaciones de riesgos incluyan variables para el análisis de los riesgos psicosociales de todos los puestos.

   La identificación y evaluación de riesgos psicosociales requerirá la adopción de las medidas correctoras pertinentes de acuerdo a la normativa vigente.

3. **Prevención de riesgos en trabajadoras embarazadas**

   Difundir las medidas de protección en materia de prevención de riesgos y la protección de la salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.

4. **Medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia de género.**
   Garantizar la aplicación de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

5. **Difusión de las medidas de protección en los casos de violencia de género.**
   A través de los canales establecidos en el plan de comunicación del Plan de Igualdad se difundirán los derechos de las mujeres victimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y su aplicación en Tragsatec.

Personas destinatarias: Todo el personal de Tragsatec

Responsable: Dirección de Recursos Humanos. Subdirección de Prevención y Riesgos Laborales.

Calendario de ejecución:

Medidas:

1. En el caso de los puestos ocupados por trabajadoras embarazadas, se ejecutará en cada ocasión que lo requiera a partir de la puesta en marcha del plan de igualdad. Con carácter general, se incluirá a partir de la primera evaluación de riesgos que se realice en la empresa.
2. En el caso de los puestos ocupados por trabajadoras embarazadas, se ejecutará en cada ocasión que lo requiera a partir de la puesta en marcha del plan de igualdad. Con carácter general, se incluirá a partir de la primera evaluación de riesgos que se realice en la empresa.
3. Desde la puesta en marcha del plan de igualdad
4. Desde la puesta en marcha del plan de igualdad.
5. Desde la puesta en marcha del plan de igualdad.

Indicadores de seguimiento:

- Nº y tipo de factores de riesgos analizados.
- Nº y tipo de puestos evaluados.
- Nº de personas cuyo puesto ha sido objeto de evaluación, por sexo.
- % sobre el total de hombres y mujeres de la plantilla.
- Perfil de las personas cuyo puesto ha sido objeto de evaluación, por sexo
- Nº y tipo de actuaciones para la difusión del protocolo para la prevención de riesgos y la protección de la salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.

- Nº y tipo de actuaciones adoptadas en materia de evaluación de riesgos laborales.
- Nº y tipo de actuaciones adoptadas en materia de protección de mujeres víctimas de violencia de género.
- Canales de difusión utilizados.

Aproximación presupuestaria: No es preciso dotación presupuestaria complementaria.

ACCIÓN 3.2. Actuación frente a situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

Objetivos:

- Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.
- Asegurar un entorno laboral libre de acoso.
- Facilitar la aplicación del *Procedimiento para la Investigación y Solución de Conflictos en Materia de Acoso.*

Medidas:

1. **Aplicación del procedimiento para la investigación de conflictos en materia de acoso frente a situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.**
   Velar por que la aplicación del protocolo para la investigación de conflictos en materia de acoso, sea la adecuada para hacer frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. **Formación en materia de actuación frente a situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo**

   Esta formación se articulará en el marco del Plan de Formación de la empresa, y se estructurará en módulos que, partiendo de una formación básica, ofrezcan, posteriormente, formación más especializada en base a las funciones de cada participante en el desarrollo de herramientas (procedimientos) o la propia gestión de procesos de recursos humanos.

   Se establecerán mecanismos de evaluación y seguimiento para garantizar la asimilación y aprovechamiento de la formación, de modo que puedan programarse nuevas acciones formativas si se detectaran dificultades en la aplicación de los contenidos o surgiesen nuevas demandas de formación en materia de igualdad por parte de las personas participantes.

   A. Módulo de formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

   Con una duración mínima de 8 horas, con los siguientes contenidos:

   - La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:
     - Conceptos básicos
     - Marco normativo
     - Ámbitos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
   - La igualdad como valor central de la cultura de una empresa
     - Estrategias para promover la igualdad de oportunidades

- Beneficios para las empresas
- Beneficios para las trabajadoras y los trabajadores

B. Módulo de formación para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Con el objetivo de capacitar a las personas participantes en herramientas para prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual, tendrá una duración mínima de 4 horas y abordará los siguientes contenidos:

- Concepto de acoso sexual y por razón de sexo
  - Definición y dimensiones del acoso sexual
  - El acoso sexual en España
- Actuaciones para la prevención del acoso sexual
  - Circunstancias del acoso sexual
  - Condiciones favorecedoras del acoso
  - Factores de riesgo
  - Consecuencias del acoso sexual
- Actuaciones frente al acoso sexual
  - Asistencia a la víctima
  - Procedimientos formales y informales
  - Sanciones disciplinarias. Marco normativo.

3. **Difusión del Procedimiento para la Investigación y Solución de Conflictos en Materia de Acoso**

A través de los canales establecidos en el plan de comunicación del plan de igualdad, se difundirá el Procedimiento para la Investigación y Solución de Conflictos en Materia de Acoso entre todo el personal, para el conocimiento de los mecanismos previstos por parte de trabajadoras y trabajadores.

Personas destinatarias:	1 y 2,.- Comisión de Asesoramiento en materia de Acoso. Comisión de Igualdad 3, .- El conjunto de la plantilla
Responsable:	**Medidas:** 1, 2- Dirección de Recursos Humanos. 3.- Dirección de Relaciones Institucionales. Dirección de Recursos Humanos.
Calendario de ejecución:	**Medidas:** 1. Desde la puesta en marcha del plan de igualdad. 2. Desde la puesta en marcha del plan de igualdad. 3. Desde la puesta en marcha del plan de igualdad.
Indicadores de seguimiento:	• Nº de actuaciones iniciadas por la Comisión de Acoso en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Nº de acciones formativas por módulo realizadas. • Nº de personas participantes en acciones formativas por puesto de trabajo según sexo. • Nº de horas de formación realizadas. • Nº de visitas al documento en la intranet.
Aproximación presupuestaria:	Será necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad, que se gestionará en el marco de la formación continua en la empresa.

4. ACCIONES PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 15: Consolidar la centralidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura de Tragsatec

ACCIÓN 4.1. Transversalidad de género en la gestión organizacional

Objetivo: Integrar el enfoque de género como eje transversal de la gestión de la organización.

Medidas:

Designación de un Responsable del Plan de Igualdad en la estructura organizativa
Integrado en la Dirección de Recursos Humanos, coordinará la implantación del Plan de Igualdad, asumiendo entre otras, las siguientes funciones:

- Apoyar y orientar la implantación de las acciones establecidas en el plan.
- Apoyar las labores de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Apoyar a la Comisión de Igualdad en sus actividades.

Personas destinatarias: El conjunto de la plantilla

Responsable: Dirección de Recursos Humanos.

Calendario de ejecución: Primer trimestre de ejecución

Indicadores de seguimiento: Nombramiento del Responsable del plan de igualdad.

Aproximación presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria, ya que puede realizarse con personal propio.

ACCIÓN 4.2. Optimización de los registros de información relativa al personal

Objetivos:

- Mejorar el conocimiento de la participación del personal en todos los procesos de la organización con enfoque de género.
- Facilitar el seguimiento de la evolución de los indicadores de igualdad.

Medidas:

- **Incorporación de nuevas variables en las bases de datos de personal**
  Las bases de datos incluirán campos que permitan conocer la evolución de trabajadoras y trabajadores en la organización. Entre ellas:

  1. Nivel de estudios reglados.
  2. Formación no reglada.
  3. Movilidad y desarrollo profesional en la empresa (promociones, categorías y puestos desempeñados).

Personas destinatarias: El conjunto de la plantilla

Responsable: Dirección de Recursos Humanos.

Calendario de ejecución: Primer trimestre de ejecución del plan de igualdad

Indicadores de seguimiento: Nº y tipo de variables/campos incorporados

Aproximación presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

ACCIÓN 4.3. Promoción de la comunicación no sexista

Objetivos:

- Adaptar la comunicación interna al lenguaje no sexista, de acuerdo a los valores de la organización.
- Eliminar los estereotipos de género de los documentos y comunicaciones internas de Tragsatec.

Medidas:

1. **Elaboración de un manual de recursos para la utilización de lenguaje no sexista**
   Se elaborará un Manual de comunicación no sexista, adaptado a la actividad específica de la empresa, que servirá de apoyo en la revisión y corrección de lenguaje e imágenes (tanto internas como externas), desde una perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como a la promoción de una imagen igualitaria y de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa. Los contenidos del Manual incluirán:
   - El sexismo en el lenguaje
   - Recursos lingüísticos para no utilizar un lenguaje sexista en las comunicaciones escritas y orales.

2. **Revisión de la documentación de gestión interna y externa desde la perspectiva de género.**
   Revisión y, en su caso, corrección de los documentos de gestión internos y comunicaciones internas para su adaptación a la perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista. Para ello, se empleará como guía el manual de comunicación no sexista que se elabore al efecto.

   Asimismo, se revisarán y corregirán, si fuera necesario, los documentos públicos y comunicaciones externas para su adaptación a la perspectiva de género y el uso del lenguaje e imágenes no sexistas.

3. **Incorporación de la perspectiva de género en la formación continua**
   Se revisarán los materiales empleados en las actividades formativas para asegurar que ni los contenidos ni el lenguaje contienen estereotipos de género o connotaciones sexistas.
   Se promoverá que los ejemplos, casos prácticos e imágenes empleados en los materiales y las acciones formativas visibilicen equitativamente a mujeres y hombres.

   Esta revisión afectará tanto a los materiales elaborados internamente como a los elaborados por entidades o profesionales a quienes se contraten actividades formativas.

Personas

Todo el personal de Tragsatec, especialmente aquellas personas cuya labor incluye la elaboración de

destinatarias:	comunicaciones, documentación o materiales formativos.
Responsable:	Dirección de Relaciones Institucionales. Dirección de Asesoría Jurídica
Calendario de ejecución:	1. 1º y 2º trimestres de ejecución del plan de igualdad 2 y 3.A partir de la elaboración del manual, durante toda la vigencia del plan de igualdad.
Indicadores de seguimiento:	• Comprobación de la existencia del manual de recursos para la utilización de lenguaje no sexista y su contenido. • Nº y perfil de personas que reciben el manual • Nº y tipo de documentos revisados • Nº y tipo de revisiones/modificaciones realizadas
Aproximación presupuestaria:	Será necesario prever la dotación de una partida presupuestaria en el supuesto de que se contrate asistencia técnica para la elaboración del manual. Asimismo, si se edita dicho manual,.se precisa prever una partida presupuestaria

ACCIÓN 4.4. Sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Objetivos:

- Fomentar en la plantilla el respeto y el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar un criterio uniforme en la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad y de los principios de igualdad y no discriminación en la empresa.
- Eliminar posibles obstáculos a la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la organización.

Medidas:

1. **Elaboración de pósters y folletos**
   Estos materiales, de carácter fundamentalmente gráfico, abordarán contenidos relacionados con diferentes aspectos de la igualdad entre mujeres y hombres:

   - Corresponsabilidad
   - Igualdad en el empleo
   - Violencia de género
   - Acoso sexual y acoso por razón de sexo

   Se elaborará al menos un material para cada uno de los temas, siendo recomendable la realización de varios relacionados con la igualdad en el empleo, de modo que se visualice la diversidad de actividades que desarrolla la empresa y el papel que pueden desarrollar mujeres y hombres en las mismas.

   Se pondrá en marcha un concurso entre el personal de la empresa para la elaboración de estos materiales.

   Los que resulten premiados se difundirán a través de la intranet (*Espacio de Igualdad*) y en soporte papel para el personal que no dispone de acceso a terminales de ordenador en su puesto de trabajo.

2. **Acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades**
   En todas las acciones formativas se introducirán transversalmente contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La amplitud de los temas a abordar podrá variar en función de la duración total de la actividad formativa y del perfil profesional de las personas participantes en la misma.

3. **"Espacio de Igualdad"**
   Se habilitará un espacio específico en la intranet para la comunicación y difusión de las actividades desarrolladas por la organización y que permita no solo la comunicación descendente, sino también en dirección ascendente y horizontal. El "Espacio de Igualdad" habilitado en la intranet se mantendrá actualizado con los siguientes contenidos :

   - Plan de Igualdad de Tragsatec
   - Calendario de próximas actividades a desarrollar en el marco del Plan de Igualdad
   - Normativa en materia de igualdad y conciliación
   - Medidas y derechos de conciliación del personal de Tragsatec
   - Catálogo de recursos y servicios para la conciliación y atención a personas dependientes en los territorios donde se desarrolla la actividad de Tragsatec
   - Procedimiento para la Investigación y Solución de Conflictos en Materia de Acoso.
   - Derechos y medidas para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
   - Actividades desarrolladas por Tragsatec relacionadas con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres
   - Información sobre resultados y seguimiento de la implantación del plan de igualdad.
   - Encuestas de opinión
   - Noticias
   - Enlaces de interés
   - Buzón de comunicación (sugerencias, quejas, consultas)
   -

Personas destinatarias: El conjunto de la plantilla

Responsable:
- Dirección de Relaciones Institucionales
- Dirección de Recursos Humanos

Calendario de ejecución:
1. Una publicación por semestre (mínimo), durante la vigencia del plan
2. Se incorporará en el desarrollo del plan de formación
3. Toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores de seguimiento:

- Mecanismos de difusión de los concursos.
- Nº de participantes en los concursos planteados.
- Nº de posters y de folletos elaborados.
- Nº de acciones formativas puestas en marcha en las que se haya introducido transversalmente contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Contenidos tratados en posters y folletos.
- Canales empleados para la difusión de posters y folletos.
- Nº de contenidos incorporados al *Espacio de Igualdad*
- Tipo de información introducida en el *Espacio de Igualdad*
- Frecuencia de modificación de los contenidos del *Espacio de Igualdad*
- Nº de consultas realizadas a través del buzón.
- Nº de consultas atendidas.
- Nº de encuestas lanzadas.
- Resultados y conclusiones de las encuestas.
- Nº de enlaces.

Aproximación presupuestaria: Será necesario prever una dotación presupuestaria para los premios de los concursos e impresión de posters y folletos.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es un instrumento esencial para evaluar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

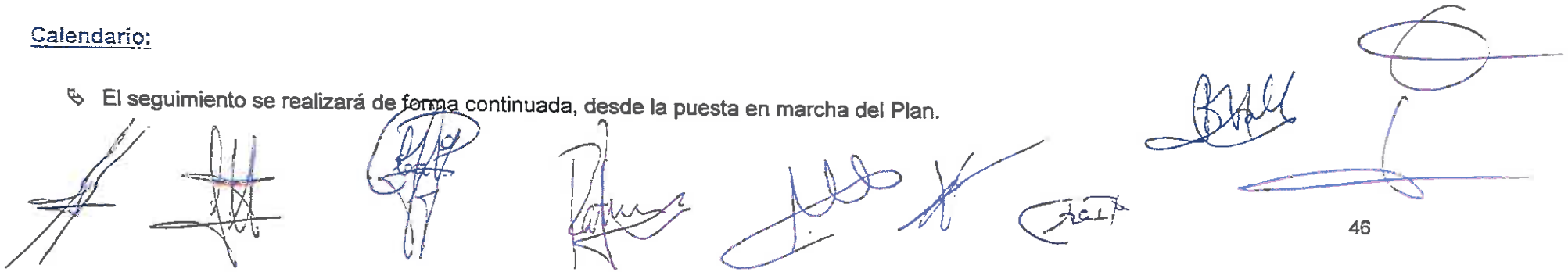
- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personas responsables:

- El seguimiento y la evaluación debe recaer en la Comisión de Igualdad, contando con el apoyo de las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción.

Calendario:

- El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.



- Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales con carácter ordinario y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

- La Comisión de igualdad se reunirá en sesión ordinaria y en una única convocatoria al menos trimestralmente. La Comisión se reunirá en sesión extraordinaria, a solicitud de cada una de las partes. Las convocatorias de reunión extraordinaria se realizaran con, al menos, una semana de anticipación con inclusión expresa de lugar, fecha, hora y Orden del día e incluirá cuantos asuntos hayan sido objeto de solicitud por la parte solicitante de la convocatoria. Cuando la reunión tenga carácter muy urgente, la convocatoria se realizará con un día de anticipación.

-

Procedimiento:

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.

- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

- La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores. En ocasiones esta evaluación podrá plantear la necesidad de introducir nuevas medidas, si las establecidas resultan insuficientes.

- La Comisión de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.

- Los informes se trasladarán al Comité de Dirección del Grupo Tragsa para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la empresa. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

- A través de la RLT y la Comisión de Igualdad se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

- **Evaluación del Plan de Igualdad.** La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

  1. Grado de cumplimiento de objetivos.

     ⇒ Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

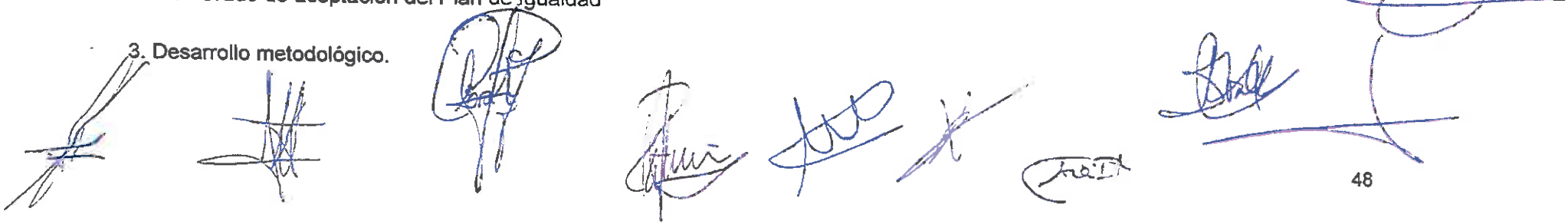
  2. Impacto en la organización.

     ⇒ Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

     ⇒ Cambio de actitudes producido.

     ⇒ Grado de aceptación del Plan de Igualdad

  3. Desarrollo metodológico.



⇒ Dificultades encontradas.

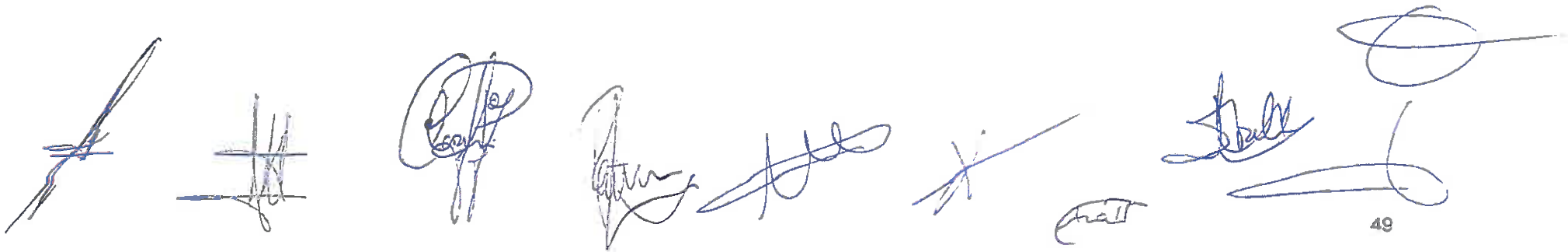
⇒ Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

6. VIGENCIA

El presente Plan de igualdad tendrá una vigencia de dos años desde su firma, prorrogándose su vigencia hasta la firma del siguiente.



7. CRONOGRAMA

MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
ACCIÓN 1. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA																								
ACCIÓN 1.1.Desarrollo de procedimientos objetivos para la gestión de personas																								
Medida 1																								
Medida 2																								
Medida 3																								
Medida 4																								
ACCIÓN 1.2. Participación igualitaria en los procesos de selección y contratación																								
Medida 1																								
Medida 2																								
ACCIÓN 1.3. Participación igualitaria en los procesos de promoción																								
Medida 1																								
Medida 2																								
Medida 3																								
Medida 4																								
Medida 5																								
ACCIÓN 1.5. Formación en materia de igualdad de oportunidades																								
Medida 1																								
ACCIÓN 2.CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																								
ACCIÓN 2.1.Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar																								
Medida 1																								
Medida 2																								
ACCIÓN 2.2.Fortalecimiento de las estrategias de conciliación																								
Medida 1																								
Medida 2																								

MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Medida 3																								
Medida 4																								
Medida 5																								
ACCIÓN 3.SALUD LABORAL																								
ACCIÓN 3.1 Fortalecimiento de la política de prevención de riesgos laborales																								
Medida 1																								
Medida 2																								
Medida 3																								
Medida 4																								
Medida 5																								
ACCIÓN 3.2 Actuaciones frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo																								
Medida 1																								
Medida 2																								
Medida 3																								
ACCIÓN 4. ACCIONES PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD																								
ACCIÓN 4.1 Transversalidad de género en la gestión organizacional																								
Medida 1																								
ACCIÓN 4.2 Optimización de los registros de información relativa al personal																								
Medida 1																								
ACCIÓN 4.3 Promoción de la comunicación no sexista																								
Medida 1																								
Medida 2																								
Medida 3																								
ACCIÓN 4.4 Sensibilización en materia de igualdad de																								
Medida 1																								
Medida 2	*																							
Medida 3																								

(Se incorporará al Plan de formación)