



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

## ÍNDICE

ÍNDICE .....	2
1 INTRODUCCIÓN.....	3
2 ESTRUCTURA DEL PLAN.....	5
3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN .....	6
4 AGENTES IMPLICADOS .....	7
5 CONCEPTOS BÁSICOS.....	8
6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN .....	17
7 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....	20
8 ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	20
9 TEMPORALIDAD .....	21
10 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	22
11 OBJETIVOS .....	23
12 ACTUACIONES .....	33
13 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	43
14 ANEXOS .....	48

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## 1 INTRODUCCIÓN

---

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2021 - 2025) de la empresa ENTERPRISE FORMACION CONTINUA, S.L. (en adelante, **ENTERPRISE**) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la empresa. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para las *“medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”* se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Dirección, junto con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: 2021
---	-------------------------	------------------

potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redunda en el incremento de la productividad en la empresa.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la empresa no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, se presenta una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2021
---	------------------	------------------

## 2 ESTRUCTURA DEL PLAN

---

El Plan de Igualdad de **ENTERPRISE** se estructura en los siguientes apartados:

**I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

**II. Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

**III. Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

### 3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

---

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ❖ **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal.
- ❖ **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- ❖ **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- ❖ **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla.
- ❖ **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- ❖ **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ❖ **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ❖ **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## 4 AGENTES IMPLICADOS



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## 5 CONCEPTOS BÁSICOS

---

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

### **ACCIONES POSITIVAS:**

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

### **ACOSO SEXUAL:**

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

### **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:**

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

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.

***AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:***

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

***BARRERAS DE GÉNERO:***

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

***BRECHAS DE GÉNERO:***

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

***CONCILIACIÓN:***

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

***CORRESPONSABILIDAD:***

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

***COEDUCACIÓN:***

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

***CUOTA DE PARTICIPACIÓN:***

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

***DISCRIMINACIÓN:***

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

***DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:***

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

***DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:***

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

***DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:***

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

***DISCRIMINACIÓN POSITIVA:***

Aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer grupos que sufran discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: 2021
---	-------------------------	------------------

de vida al general de la población. La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad respalda dichas acciones a favor de las mujeres siempre que persistan las causas que producen la desigualdad que pretenden equilibrar.

***DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:***

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

***DOBLE JORNADA LABORAL:***

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

***EMPODERAMIENTO:***

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

***FEMINISMO:***

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

***ESTEREOTIPO:***

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

***EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:***

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

***GÉNERO:***

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

***IGUALDAD DE GÉNERO:***

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

***IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:***

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

***IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:***

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

***MACHISMO:***

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

***INDICADORES DE GÉNERO:***

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

***IGUALDAD DE TRATO:***

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

***MICROMACHISMO:***

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

***MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:***

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

***PERSPECTIVA DE GÉNERO:***

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

***ROLES DE GÉNERO:***

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

***SEGREGACIÓN VERTICAL:***

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

***SEGREGACIÓN HORIZONTAL:***

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

***VIOLENCIA DE GÉNERO:***

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## 6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

---

Las empresas del grupo MPE, entre las que se encuentra ENTERPRISE, comienzan su actividad hace más de 20 años con la idea de realización de tipos de actividades como:

- Gestión integral de la prevención
- Formación empresarial
- Servicios a empresas

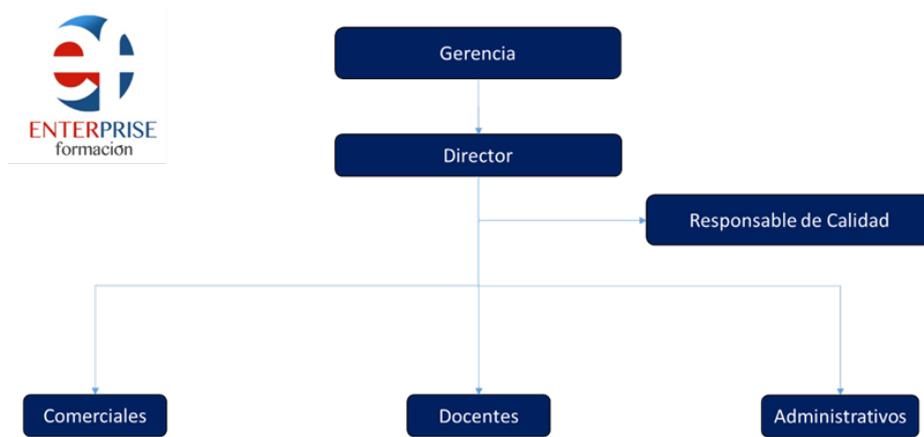
Su objetivo es velar por la seguridad y salud de los trabajadores y contribuir en la disminución de la siniestralidad laboral.

De forma sostenida, sólida y consolidada, el grupo MPE ha ido incorporando nuevas áreas de negocio a sus actividades y expandiendo su influencia hasta prácticamente todo el territorio nacional, gracias a la apertura de delegaciones en todas las comunidades autónomas. La empresa mantiene el ánimo de realizar su objetivo social con cuatro objetivos transversales:

- Cumplir con la normativa nacional e internacional aplicable y siempre que sea posible, ir más allá de los requisitos que la organización suscriba.
- Implantar un Sistema de Gestión de la Calidad, y de mejora continua del comportamiento y la eficacia del sistema de gestión.
- Compromiso de satisfacer los requisitos establecidos por los clientes y obtener un alto nivel de satisfacción.
- Promover un entorno positivo de desarrollo, participación y de formación con los empleados, fomentando e informando, a los trabajadores con el fin de conseguir un alto nivel de calidad, mediante la familiarización con la documentación del Sistema de Gestión de la Calidad.

--	--

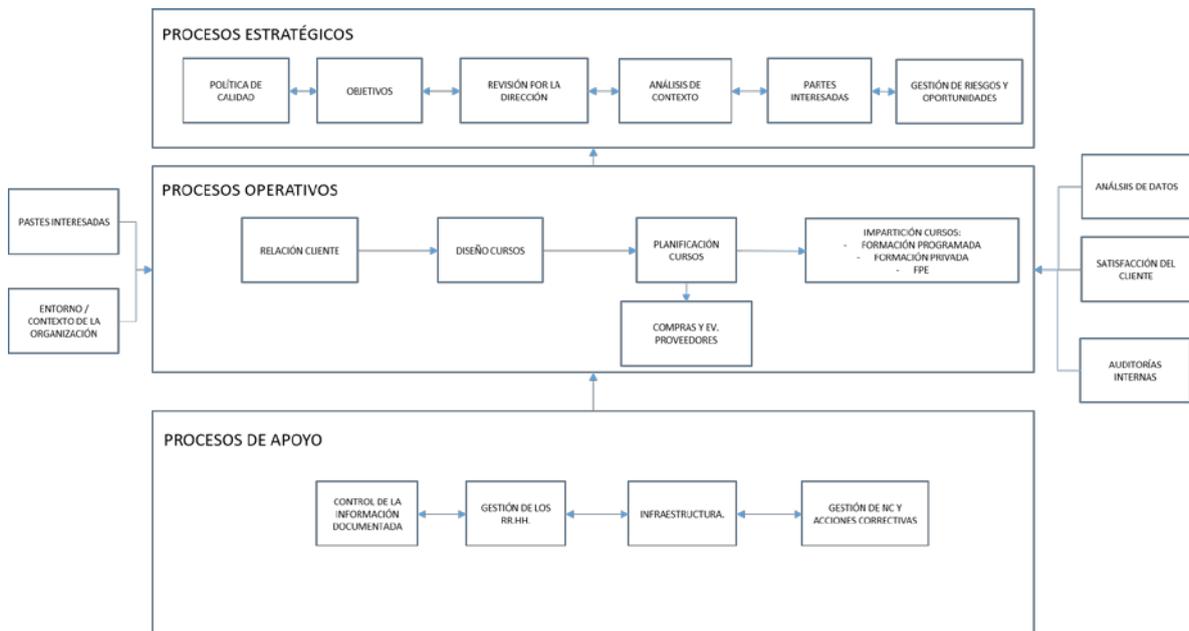
El equipo humano de **45 mujeres y 36 hombres en la actualidad**, adaptable a las necesidades de los proyectos, ampliamente cualificado, pone a la disposición del servicio toda su experiencia, adaptándose a las necesidades del cliente y desarrollando constantemente nuevas soluciones para anticiparse a las cambiantes necesidades del mercado. La organización del mismo se desarrolla según el siguiente organigrama:



En **ENTERPRISE** existe un compromiso con la mejora continua en todas las actividades y procesos desarrollados por la Empresa. Para ello se han identificado los procesos necesarios y determinado su secuencia e interacción a través de la representación gráfica en el Mapa de Procesos que a continuación se presenta:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2021
---	------------------	------------------

## 7 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

---

Ver Anexos

## 8 ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

### **Ámbito territorial:**

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para **ENTERPRISE**. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que **ENTERPRISE** pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

### **Ámbito personal:**

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## 9 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de **ENTERPRISE** para **cuatro años** (2021-2025), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Septiembre 2020
2.	Constitución Comité de Igualdad	Septiembre 2020
3.	Diagnóstico de situación	Sept – Octubre 2020
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Nov - Diciembre 2020
7.	Desarrollo y ejecución	Enero 2021 - 2025
8.	Evaluación final	2025

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente plan, en su caso.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## 10 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

---

### OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre **ENTERPRISE**, el cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del I Plan de Igualdad.

### METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **ENTERPRISE** ha combinado varios tipos de fuentes recabando datos desagregados por sexo, distribuyendo cuestionarios anónimos cuyos resultados y sugerencias determinaron en buena medida las acciones positivas incluidas en este plan.

### RESULTADOS

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad obteniendo estos resultados:

**Ver Anexos**

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<p>PLAN DE IGUALDAD</p>	<p>Versión: 2021</p>
---	-------------------------	--------------------------

## 11

## OBJETIVOS

### OBJETIVOS GENERALES

- Elaborar el I Plan de empresa para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la empresa, durante el periodo 2021-2025.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la entidad, así como en lo concerniente a retribuciones, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, formación, clasificación profesional y promociones de todas las personas trabajadoras.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones por razones de sexo.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual en pro de ambos sexos, así como la utilización de un lenguaje no sexista.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

## ÁREAS DE TRABAJO

Para cada área de trabajo, además del análisis se listan a continuación los objetivos específicos que se consideran. Así mismo, se indica la referencia de las actuaciones que permitirán la consecución de dichos objetivos. Las actuaciones serán debidamente descritas en capítulo específico.

### A.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### CONSIDERACIONES

Dada la situación habitual de las contrataciones en la empresa, parece evidente que esta deberá hacer esfuerzos por establecer sistemas más documentados para los procesos de selección y seguramente será positivo utilizar un lenguaje “especialmente” inclusivo para explicitar mejor la apertura de la empresa a trabajadores de todos los sexos en cualquier puesto de trabajo.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- A1.** Realizar procesos de contratación totalmente objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
  
- A2.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: 2021
---	-------------------------	------------------

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- Actuación 001
- Actuación 007

## B.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### CONSIDERACIONES

En base a esta información, podemos concluir que los desequilibrios por departamentos y niveles jerárquicos no son salientables, y los existentes son aparentemente aleatorios: no se puede considerar con fundamento la existencia de algún tipo de segregación ni vertical ni horizontal. Se podría plantear alguna acción encaminada a favorecer el equilibrio de los dos sexos en cada tipo de puesto de trabajo.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- B1.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
- B2.** Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

➤ Actuación 014

## C.- FORMACIÓN

### CONSIDERACIONES

Parece indicada la necesidad de aumentar la formación existente en aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en la empresa a diferentes niveles, así como disponer de datos desagregados más actualizados sobre la formación de las personas trabajadoras.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- C1.** Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- C2.** Garantizar la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- Actuación 005
- Actuación 013
- Actuación 061

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

## D.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

### CONSIDERACIONES

La empresa deberá evitar cualquier sesgo de sexo implícito interno a la hora de seleccionar el personal que promociona internamente. Para ello deberán estudiarse bien los procesos realizados, así como darle toda la publicidad interna posible.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- D1.** Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- D2.** Garantizar que la información relativa a los procesos de selección, plazas vacantes, alcance a todo el personal, mujeres y hombres.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- ❖ Actuación 032
- ❖ Actuación 049

## E.- CONDICIONES DE TRABAJO

### CONSIDERACIONES

Se primará la negociación de beneficios laborales que mejoren las condiciones de trabajo, especialmente las que puedan estar relacionadas con la persecución de la eficiencia en el trabajo más que el presentismo laboral.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**E1.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.

**E2.** Favorecer la retención del talento.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

➤ Actuación 065

## F.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### CONSIDERACIONES

No hay detectados puntos de mejora muy evidentes, así que la empresa deberá seguir avanzando en la consecución de mejoras laborales, facilitando la máxima información posible a las personas trabajadoras sobre dichas mejoras.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**F1.** Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**F2.** Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

**F3.** Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- Actuación 011
- Actuación 022
- Actuación 053
- Actuación 056

## G.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### CONSIDERACIONES

Tal como se indica en el diagnóstico, los sexos están razonablemente equilibrados tanto horizontal como verticalmente, existiendo casos que no se explican estadísticamente como una tendencia interna. Se deberá mantener la vigilancia, incluso con acciones positivas, que pueda detectar zonas de infrarrepresentación femenina en la empresa habilitando medidas que la puedan paliar.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**G1.** Promover la integración desde la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

➤ Actuación 031

## H.- RETRIBUCIONES

### CONSIDERACIONES

La empresa deberá hacer un esfuerzo por realizar cuanto antes la correspondiente Auditoría Retributiva anualmente y por exponer claramente los elementos objetivos para los diferentes incentivos.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- H1.** Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- H2.** Incluir la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Para que unas y otros, en los mismos puestos y mismo desempeño, tengan el mismo sueldo.
- H3.** Favorecer la retención del talento

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- Actuación 017
- Actuación 035

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

## I.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### **CONSIDERACIONES**

La empresa deberá esforzarse en el conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, así como en la difusión de aspectos relacionados con el acoso entre las personas trabajadoras.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- I1.** Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de la plantilla
  
- I2.** Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- Actuación 041
- Actuación 051
- Actuación 080

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: 2021
---	-------------------------	---------------

## J.- COMUNICACIÓN

### CONSIDERACIONES

La empresa cuenta con un ERP específico del grupo que permite una comunicación directa con cada trabajador, ya que TODOS los trabajadores tienen una cuenta de usuario informático asociada y acceso a medios informáticos. Además, las comunicaciones con el exterior se realizan a través de redes sociales y comunicados en webs específicas (selección de personas trabajadoras...). Se deberá garantizar que el lenguaje no transmita una imagen de la empresa equivocada a la realidad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- J1.** Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
  
- J2.** Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad

**ACTUACIONES** (se describen, programan y organizan en capítulo específico):

- Actuación 044
- Actuación 052
- Actuación 075

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

## 12

## ACTUACIONES

Se listan a continuación las diferentes actuaciones con su correspondiente responsable y plazo de ejecución.

Los diferentes responsables serán los encargados de llevar a cabo cada actuación dentro del plazo indicado. Para ello, deberán solicitar al Agente de Igualdad de la empresa, o bien directamente a gerencia o dirección, los recursos necesarios para ello.

Así mismo, los responsables de cada actuación deberán informar al Agente de Igualdad de la empresa sobre el avance de la implantación de cada actuación de manera periódica y, específicamente, antes de que se produzca una evaluación general de la implantación del Plan de Igualdad.

**001** Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2021.

INDICADORES:

- % ofertas de empleo no inclusivas/año (Nº ofertas de empleo donde no hay lenguaje inclusivo\*100/ Nº total ofertas de empleo publicado por la organización).

PERSONA RESPONSABLE: Responsable de RRHH

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla y nuevas incorporaciones.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

**005** Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.

TEMPORALIZACIÓN: Primer semestre de 2022.

INDICADORES:

- % personas encargadas de selección/pre-selección que han recibido formación en materia de igualdad ( $\frac{N^{\circ} \text{ personas encargadas de selección/pre-selección que han recibido formación en materia de igualdad} \times 100}{\text{Total de personas encargadas de selección/pre-selección}}$ ).
- % cursos en materia de igualdad realizados/año ( $\frac{N^{\circ} \text{ cursos en materia de igualdad realizados} \times 100}{N^{\circ} \text{ total de cursos en materia de igualdad planificados}}$ ).

PERSONA RESPONSABLE: Gerencia.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas encargadas de selección/pre-selección (Dpto. RRHH y Responsables de área)

**007** Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2022.

INDICADORES:

- % descripciones de perfiles de puesto no inclusivo ( $\frac{N^{\circ} \text{ descripciones de perfiles de puesto donde no hay lenguaje inclusivo} \times 100}{\text{total descripciones de puestos}}$ ).

PERSONA RESPONSABLE: Responsable de RRHH

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla y nuevas incorporaciones.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

**011** Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2021.

INDICADORES:

- % cursos presenciales realizados en jornada laboral/año (Nº cursos presenciales realizados en jornada laboral\*100/Nº cursos presenciales realizados).

PERSONA RESPONSABLE: Responsable de RRHH

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

**013** Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo. TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2021.

**INDICADORES:**

- Existencia del Plan de Formación.
- % mujeres asistentes a actividades formativas/año (Nº mujeres asistentes a actividades formativas\*100/ total asistentes a actividades formativas).
- % hombres asistentes a actividades formativas/año (Nº hombres asistentes a actividades formativas\*100/ total asistentes a actividades formativas).
- % hombres con formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan/año (Nº hombres que tengan la formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan\*100/total de hombres).
- % mujeres con formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan/año (Nº mujeres que tengan la formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan\*100/total de mujeres).

**PERSONA RESPONSABLE:** Gerencia y Responsable de RRHH.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Toda la plantilla

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

**014** Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo. Evitar la segregación vertical.

TEMPORALIZACIÓN: Primer semestre de 2023.

INDICADORES:

- Variación del ratio de hombres/mujeres por departamento (Nº hombres / Nº mujeres en departamentos que hayan tenido contratación).

PERSONA RESPONSABLE: Agente de igualdad y Responsable de RRHH.

PERSONAS DESTINATARIAS: Nuevas contrataciones.

**017** Realización de auditorías salariales anuales por sexo de acuerdo con el R.D. 902/2020, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2021.

INDICADORES:

- Nº de auditorías salariales realizadas

PERSONA RESPONSABLE: Gerencia

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

**022** Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un Documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2022.

INDICADORES:

- Existencia del documento recopilatorio y comunicación a los representantes de las personas trabajadoras.

PERSONA RESPONSABLE: Responsable de RRHH

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

**031** Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2023.

INDICADORES:

- Nº de acciones específicas realizadas.

PERSONA RESPONSABLE: Responsable de RRHH

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

**032** Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2023.

INDICADORES:

- Nº de acciones específicas realizadas.

PERSONA RESPONSABLE: Responsable de RRHH

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

**035** Establecimiento de los complementos salariales (incentivos o beneficios) con criterios claros y objetivos.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2022.

INDICADORES:

- Publicación de criterios en documentación de plantilla.

PERSONA RESPONSABLE: Responsable de RRHH

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

**041** Difusión de cuanta campaña institucional se realice y que contengan información sobre el acoso.

TEMPORALIZACIÓN: Primer semestre de 2022.

INDICADORES:

- % Campañas divulgadas (Campañas divulgadas X 100 / Campañas institucionales sobre acoso existentes)

PERSONA RESPONSABLE: Responsable de RRHH

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

**044** Revisión continúa de la publicidad externa de la organización (folletos, página web, etc.) con el objetivo de proyectar una imagen interior y exterior de la organización comprometida con la igualdad.

TEMPORALIZACIÓN: Primer semestre de 2022.

INDICADORES:

- Acciones de auditoría emprendidas
- Cambios ejecutados conforme a los resultados de auditorías

PERSONA RESPONSABLE: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

**049** Verificar la comunicación de los puestos vacantes a la plantilla.

TEMPORALIZACIÓN: Primer semestre de 2023.

INDICADORES:

- % de comunicaciones (Nº de puestos comunicados X 100 / Puestos de promoción en el mismo período)

PERSONA RESPONSABLE: Responsable de RRHH

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

**051** Revisar y mejorar, si procede, el Protocolo de prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, ampliándolo a toda situación de posible acoso moral.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2021.

INDICADORES:

- Revisión de documento de Protocolo de Acoso

PERSONA RESPONSABLE: Comisión de Igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

**052** Analizar la presencia de la mujer en la imagen corporativa y en aquella que la institución proyecta, tanto a nivel externo como interno.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2022.

INDICADORES:

- Acciones de auditoría emprendidas
- Cambios ejecutados conforme a los resultados de auditorías

PERSONA RESPONSABLE: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: 2021
---	-------------------------	---------------

**053** Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad del teletrabajo en función de las posibilidades organizativas de la Entidad y de las necesidades de los servicios ofertados.

TEMPORALIZACIÓN: Primer semestre de 2023.

INDICADORES:

- Acciones de análisis emprendidas
- Cambios ejecutados conforme a los resultados de análisis

PERSONA RESPONSABLE: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

**056** Para personas trabajadoras con niños menores de 12 años que puedan acompañar a sus hijos en el primer día de colegio entrando a partir de las 10:00 de la mañana al trabajo.

TEMPORALIZACIÓN: Primer semestre de 2023.

INDICADORES:

- Implantación de la medida

PERSONA RESPONSABLE: Agente de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

**061** Formar al menos a un agente de igualdad.

TEMPORALIZACIÓN: Primer semestre de 2022.

INDICADORES:

- Número de acciones formativas de Agentes de Igualdad

PERSONA RESPONSABLE: Responsable de RRHH

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <p style="text-align: right;">2021</p>
---	-------------------------	--

**065** Estudiar la posibilidad de establecer horarios flexibles y adaptados a las necesidades personales.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2023.

INDICADORES:

- Acciones de análisis emprendidas
- Cambios ejecutados conforme a los resultados de análisis

PERSONA RESPONSABLE: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

**075** Incorporación de las perspectivas de género en las acciones de responsabilidad social empresarial.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2022.

INDICADORES:

- Acciones de RSE modificadas

PERSONA RESPONSABLE: Gerencia

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

**080** Difusión especial del protocolo de prevención de acoso de la empresa con constancia de que llega a todas las personas trabajadoras.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo semestre de 2021.

INDICADORES:

- Comunicaciones realizadas

PERSONA RESPONSABLE: Agente de Igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## 13

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión negociadora de igualdad y se realizará anualmente. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Con el sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- ❖ Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- ❖ Determinar la **idoneidad de las actuaciones** desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- ❖ Visibilizar el grado de **cumplimiento de los objetivos** previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: 2021
---	-------------------------	------------------

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:

- **Intermedia:** Será realizada durante el desarrollo del plan, con periodicidad anual desde el momento de la implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- **Final:** Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

Para cada acción puesta en marcha se completará el apartado de la ficha de actuación donde se resume los indicadores, añadiendo la información relativa a la pertinencia, el impacto, eficacia y eficiencia.

El personal implicado en la evaluación intermedia y final serán los componentes de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

## **INDICADORES**

Los *indicadores de realización* permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como

¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?

¿En qué grado?

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

¿Se ha alcanzado a los trabajadores/as previstos/as?

Los recursos empleados, ¿han sido suficientes?

Los *indicadores de resultados* miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

Los *indicadores de impacto* nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

Cada acción planificada dispone de sus propios indicadores. En caso de que fuera necesaria la inclusión de alguno más, en la siguiente tabla se realiza una propuesta de indicadores para cada tipología de acciones:

ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
<b>Sensibilización</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % trabajadores/as	Toma de conciencia. Cambio de actitud
<b>Difusión</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % trabajadores/as	Mejora y extensión del conocimiento.
<b>Formación</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación.	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
<b>Participación</b>	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
<b>Actos</b>	Nº actos realizadas	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Satisfacción percibida

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
<b>Coordinación de estructuras</b>	Nº actuaciones coordinadas % actuaciones desarrolladas	Mejora de la eficacia y eficiencia de las actuaciones	Visibilización Incorporación de la coordinación de forma sistemática
<b>Concursos, exposiciones, talleres</b>	Nª de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)	Visibilizarían de la aportación de las mujeres
<b>Planes y protocolos</b>	Planes / Protocolos elaborados	Implementación de planes/protocolos	Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)
<b>Estudios</b>	Nª estudios realizados	Incorporación de conclusiones o actuaciones	Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

 <p>ENTERPRISE formación</p>	<p>PLAN DE IGUALDAD</p>	<p>Versión: 2021</p>
---	-------------------------	--------------------------

**El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2021-2025 ha sido aprobado por unanimidad en el Comité de Igualdad de ENTERPRISE en Sevilla, a 4 de Enero de 2021.**

Firman:

Don .....

Don .....

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

---

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO  
Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

En ENTERPRISE FORMACION CONTINUA, S.L. somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos una agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el R.D.L. 6/2019.

Próximamente está previsto que realicemos la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el diagnóstico previo y el diseño e implantación de nuestro primer Plan de Igualdad. Para ello, desde la Dirección, junto con la Comisión Negociadora (una vez haya sido constituida), compartiremos la ilusión e intereses en favor a esta materia, comprometiéndonos a animar al resto de plantilla a que formen parte activa en todo el proceso de elaboración. Los medios y mecanismos para participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance en los objetivos que se establezcan.

El compromiso de la empresa con el valor de la igualdad marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una mejora orgánica y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

En Getafe, a 14 de septiembre de 2020

Fdo. LUIS JOSÉ SERRANO GARCÍA



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

---

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

**ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN  
NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva para las Mujeres y Hombres se obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con las y los trabajadores.

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la ENTERPRISE FORMACION CONTINUA, S.L. la representación de la empresa y la plantilla identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que de forma indirecta se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos 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.

ENTERPRISE FORMACION CONTINUA, S.L. considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la empresa, entendiendo el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor transversal en la política de recursos humanos situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la empresas y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

**CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Las partes acuerdan constituirse en Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración o aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

**Composición:**

La Comisión Negociadora de igualdad estará compuesta de forma paritaria por un

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

representante de la dirección de la empresa y un representante de la plantilla, o en su defecto, las personas que hayan sido seleccionadas para representar a la plantilla mediante el sistema de selección establecido, pudiendo asistir un asesor o asesora por cada componente de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Todas las personas que componen la Comisión Negociadora de igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la legislación de protección de datos vigente.

La comisión de pleno consentimiento queda constituida oficialmente por las siguientes personas:

En representación de la dirección de la entidad (nombre y DNI):

JOSE ANDRES CORZO FRIEYRO, 34079068Z

En representación de la plantilla (nombre y DNI):

GILBERTO CONDE ROSADO, 75407165D

#### Reuniones:

La Comisión Negociadora del plan de igualdad se reunirá:

- ❖ De manera ordinaria con carácter quincenal hasta la aprobación del Plan de Igualdad y tras el cierre, al menos una vez cada 3-6 meses, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.
- ❖ Con manera extraordinario, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.

De las reuniones celebradas con o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de las partes.

Los acuerdos de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## Funciones:

- ❖ Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- ❖ Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- ❖ Análisis de los datos facilitados por la empresa (2 años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
  - ❖ Igualdad de trato y de oportunidades en:
    - Acceso al empleo
    - Condiciones de trabajo
    - Promoción profesional y formación
    - Ordenación del tiempo de trabajo
    - Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
    - Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la Comisión la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por la Comisión.

Una vez realizado el diagnóstico, empresa y representantes del personal acordarán las medidas que se deban desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a cabo, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Toda medida y/o acción llevada a cabo negociadamente o resultado de su implantación será comunicada a través de este órgano al resto de personal. Además, la comisión se compromete a comunicar y animar al resto de personal a informarse y a colaborar en todo el procedimiento establecido con la finalidad de que la igualdad se perciba como un valor

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

transversal-perseguido.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todas las personas que compongan la Comisión.

En Getafe, a 23 de septiembre de 2020

Los miembros de la Comisión:

Nombre: José Andrés Corzo Frieyro

DNI: 34079068Z

Nombre: Gilberto Conde Rosado

DNI: 75407165D



Nombre:

DNI:

Nombre:

DNI:

Nombre:

DNI:

Nombre:

DNI:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

---

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

## DATOS GENERALES

<b>Denominación social:</b>	ENTERPRISE FORMACIÓN CONTINUA, S.L.
<b>Forma jurídica:</b>	Sociedad Limitada
<b>Dirección:</b>	C/ Caminos, 6. 41020 SEVILLA
<b>Teléfono:</b>	954402585
<b>E-mail:</b>	info@enterprise-formacion.es
<b>Página web:</b>	www.enterpriseformacion.com
<b>Convenio laboral de aplicación:</b>	Convenio Colectivo de Sector de ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA (99008825011994)
<b>CNAE</b>	8543 Educación terciaria no universitaria

En cada una de las materias que indican el R.D.L. 6/2019 y el R.D. 901/2020, se disponen de tres posibles fuentes de información:

- 1.- **Documentación previa aportada por la empresa**
- 2.- **Información elaborada por la empresa**
- 3.- **Encuesta a los trabajadores**

En la encuesta han participado un total de 32 personas trabajadoras, lo que supone un 39,5 % de las 45 mujeres y 36 hombres que conforman la plantilla. Los resultados globales de las encuestas de satisfacción son los siguientes:

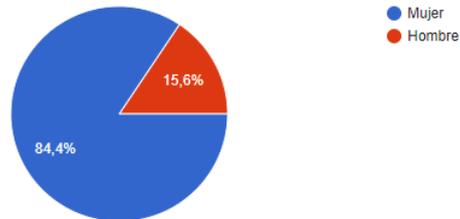
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## DATOS PREVIOS

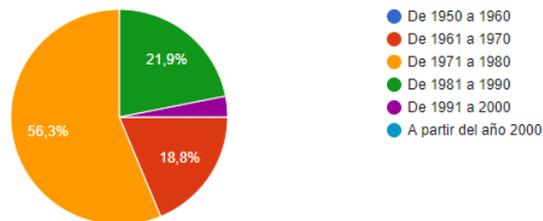
¿Eres hombre o mujer?

32 respuestas



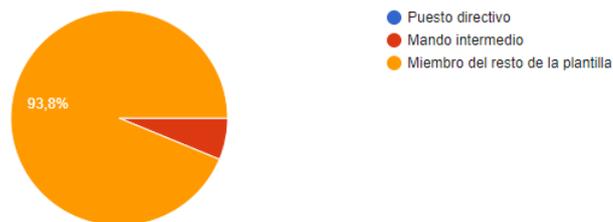
Año de nacimiento:

32 respuestas



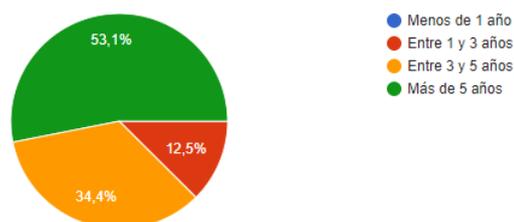
¿Cuál dirías tu que es tu posición laboral?

32 respuestas



¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa?

32 respuestas



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

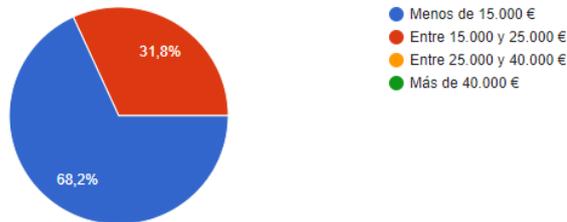
¿Cuántas veces consideras que has promocionado en la empresa?

32 respuestas



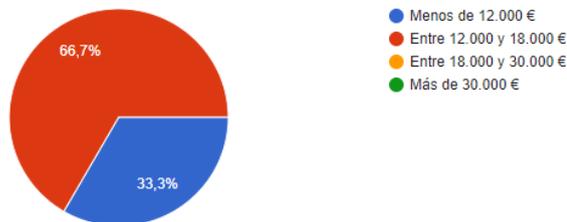
¿Cuál es tu remuneración BRUTA actual?

22 respuestas



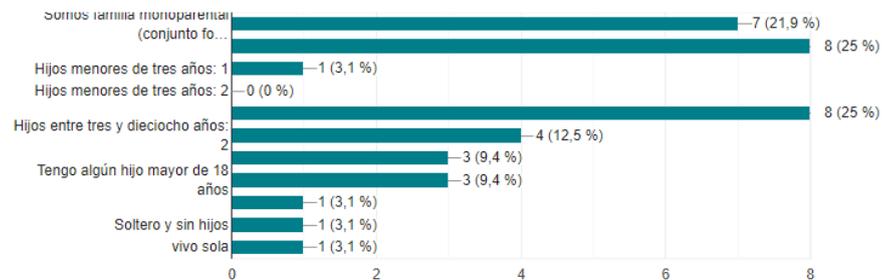
Si no tienes seguridad sobre la pregunta anterior, contesta mejor esta: ¿cuánto cobras en NETO en todo un año?

27 respuestas



Situación familiar

32 respuestas



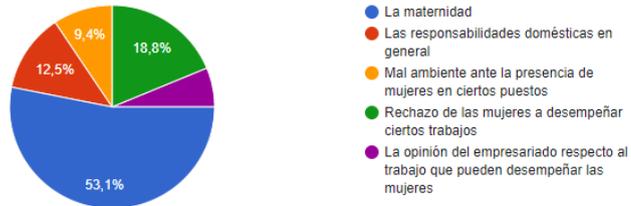
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## TU OPINIÓN SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL FEMENINA

Tanto en España como en tu comunidad, los datos indican una peor situación laboral de mujeres respecto a hombres. ¿Cuál de estas circunstancias te parece que es más RELEVANTE para dificultar el acceso o la permanencia de las mujeres en el mercado laboral?

32 respuestas



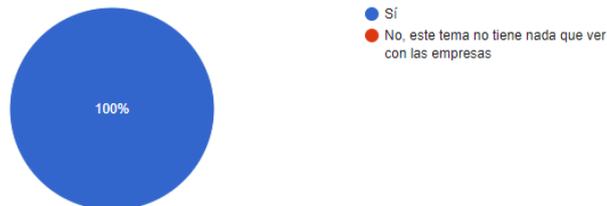
Para ti, ¿cuál de estas sería una solución mejor para mejorar esta situación?

32 respuestas



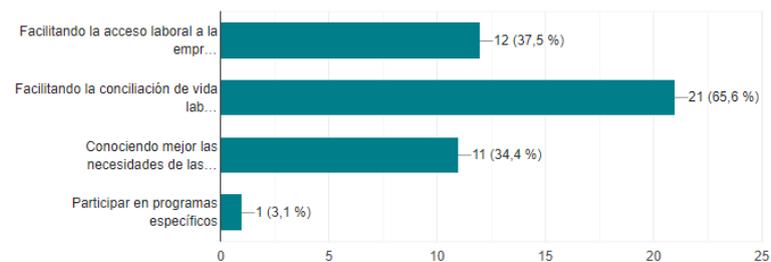
¿Es misión de la empresa colaborar en la igualdad de oportunidades?

32 respuestas



Si has respondido que "Sí" a la pregunta anterior, ¿cuál o cuáles de estas medidas crees que ayudarían a mejorar la situación de desigualdad?

32 respuestas

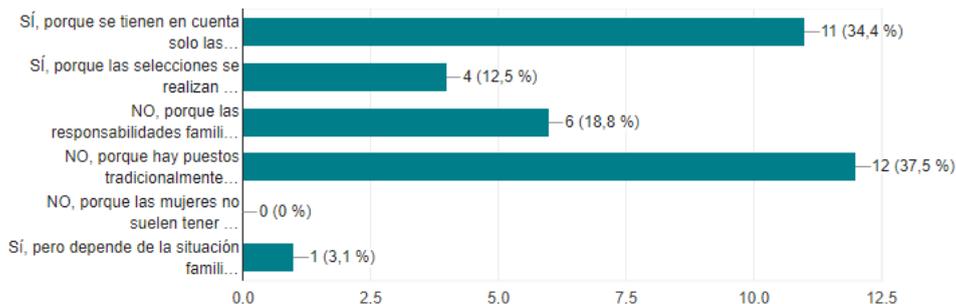


Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

## SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN ESTA EMPRESA

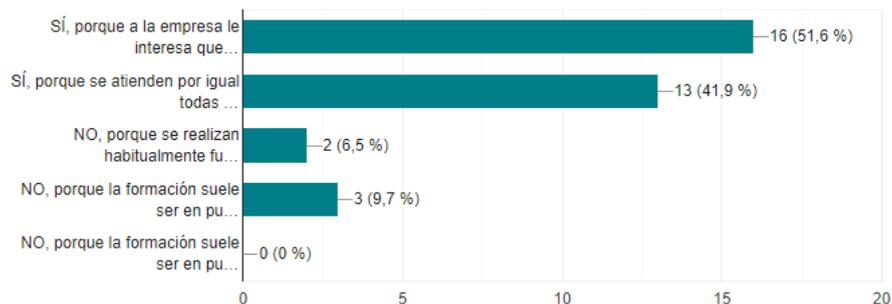
En los procesos de selección de esta empresa, ¿crees que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de ACCESO en todos los puestos?

32 respuestas



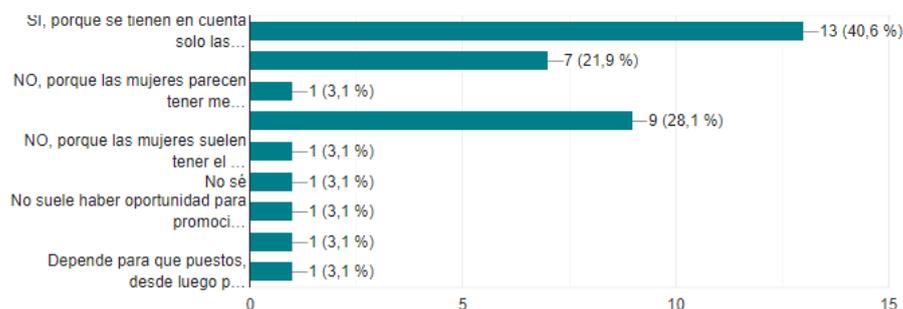
Hombres y mujeres, ¿tienen las mismas posibilidades de FORMACIÓN en esta empresa?

31 respuestas



Hombres y mujeres, ¿PROMOCIONAN por igual en esta empresa?

32 respuestas



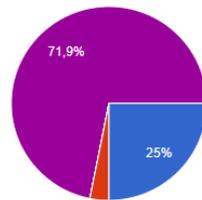
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## CONDICIONES DE TRABAJO EN ESTA EMPRESA

¿Piensas que en esta empresa los hombres y las mujeres cobran lo mismo para puestos de trabajo iguales?

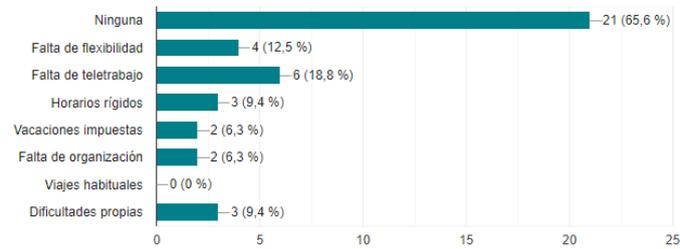
32 respuestas



- Sí, solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales
- NO, las mujeres están en general menos valoradas
- NO, las mujeres no son tan competentes
- NO, los hombres no son tan competentes
- NO LO SÉ, no hay suficiente transparencia salarial

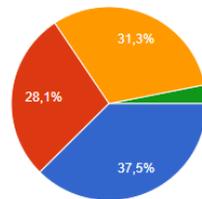
¿Qué dificultades concretas tienes para conciliar tu vida laboral con la personal y familiar?

32 respuestas



¿Crees que en esta empresa se valora más el tiempo que se pasa en el trabajo que en el rendimiento del mismo?

32 respuestas

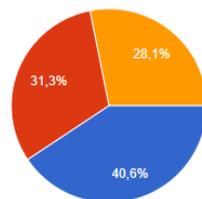


- NO, la empresa valora sobre todo el rendimiento
- Sí, hay casos de control intenso sobre el horario
- Sí, conozco casos que se quedan en el puesto sin estar rindiendo... para cumplir el horario
- no lo se

## PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

En caso de sufrir algún tipo de acoso, ¿sabrías a quién dirigirte para denunciarlo y solucionar la situación?

32 respuestas



- Sí, de alguna manera sabría cómo hacerlo
- Sí, porque hay un protocolo establecido para ello
- No, nunca me han informado

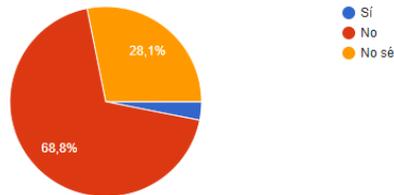
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

¿Crees que esta empresa utiliza a veces lenguaje sexista (web, anuncios, comunicados..)?

32 respuestas



## POSIBILIDADES DE MEJORA EN LA EMPRESA

Describe cuantas iniciativas consideres serían interesantes para mejorar la situación de igualdad, si cabe, en esta empresa

14 respuestas

Todas las descritas en el enunciado, más las que vayan surgiendo para adaptarse a los cambios que demanda la actualidad imperante

En general yo hablo por mi entorno laboral, Getafe y a día de hoy no tengo ningún problema con desigualdades o temas parecidos. Si algo puedo aportar es que se tenga mas en cuenta la labor que desempeñamos, a veces por otros puestos me da la sensación que no hay equidad.

no hacer comentarios sexistas e intentar que todos seamos iguales según el puesto de trabajo y responsabilidad de cada uno. En un mismo puesto de trabajo no puede haber tanta diferencia salarial teniendo la misma responsabilidad.

SALARIO, MOTIVACION, POSIBILIDAD DE ASCENDER

Mejorar las condiciones de teletrabajo: equipos, conexiones a internet, etc  
Flexibilidad máxima en los horarios  
Igualar los salarios de hombres y mujeres en puestos similares  
Trabajar por objetivos, y no por horario. Valorar el rendimiento individual mediante incentivos (pueden ser económicos, vacaciones, etc)

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

Dado que los datos anteriores no están desagregados por sexo, se procede a continuación a dicho análisis ya por capítulos y atendiendo a todas las fuentes de información.

## 0. CULTURA EMPRESARIAL

De la **Documentación previa aportada por la empresa**, se pueden extraer las siguientes informaciones.

Las empresas del grupo MPE, entre las que se encuentra ENTERPRISE, comienzan su actividad hace más de 20 años con la idea de realización de tipos de actividades como:

- Gestión integral de la prevención
- Formación empresarial
- Servicios a empresas

Su objetivo es velar por la seguridad y salud de los trabajadores y contribuir en la disminución de la siniestralidad laboral.

De forma sostenida, sólida y consolidada, el grupo MPE ha ido incorporando nuevas áreas de negocio a sus actividades y expandiendo su influencia hasta prácticamente todo el territorio nacional, gracias a la apertura de delegaciones en todas las comunidades autónomas. La empresa mantiene el ánimo de realizar su objetivo social con cuatro objetivos transversales:

- Cumplir con la normativa nacional e internacional aplicable y siempre que sea posible, ir más allá de los requisitos que la organización suscriba.
- Implantar un Sistema de Gestión de la Calidad, y de mejora continua del comportamiento y la eficacia del sistema de gestión.
- Compromiso de satisfacer los requisitos establecidos por los clientes y

--	--

obtener un alto nivel de satisfacción.

- Promover un entorno positivo de desarrollo, participación y de formación con los empleados, fomentando e informando, a los trabajadores con el fin de conseguir un alto nivel de calidad, mediante la familiarización con la documentación del Sistema de Gestión de la Calidad.

La **Encuesta a los trabajadores** también reporta diferentes conclusiones sobre el sentir básico de la plantilla sobre los temas relacionados con igualdad. Sobre la principal DIFICULTAD que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral las respuestas de las personas trabajadoras se resumen de la siguiente manera:

Tanto en España como en tu comunidad, los datos indican una peor situación laboral de mujeres respecto a hombres. ¿Cuál crees tu que es la PRINCIPAL dificultad de las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral?	HOMBRES	MUJERES
La maternidad	60,00%	51,85%
Las responsabilidades domésticas en general	20,00%	11,11%
Mal ambiente ante la presencia de mujeres en ciertos puestos	0,00%	11,11%
Rechazo de las mujeres a desempeñar ciertos trabajos	20,00%	18,52%
La opinión del empresariado respecto al trabajo que pueden desempeñar las mujeres	0,00%	7,41%

Sobre la solución a la situación, también se aportan también las siguientes ideas:

Para ti, ¿cuál de estas sería una solución mejor para mejorar esta situación?	HOMBRES	MUJERES
Mejores leyes sobre igualdad	40,00%	29,63%
Mejor educación en igualdad en la escuela	0,00%	22,22%
Facilitando el acceso laboral de mujeres a todas las profesiones	40,00%	29,63%
Mejor reparto de las responsabilidades domésticas	20,00%	18,52%

El 100% de los hombres y el 100% de las mujeres piensan que la empresa puede colaborar en la mejora de esta situación. De ellos, las medidas posibles más

--	--

valoradas son las siguientes:

Si has respondido que "Sí" a la pregunta anterior, ¿cuál o cuáles de estas medidas crees que ayudarían a mejorar la situación de desigualdad?	HOMBRES	MUJERES
Facilitando la acceso laboral a la empresa en condiciones de absoluta igualdad	40,00%	37,04%
Facilitando la conciliación de vida laboral y familiar / personal	80,00%	62,96%
Conociendo mejor las necesidades de las personas de la plantilla para cada puesto	60,00%	29,63%
Participar en programas específicos	20,00%	0,00%

## A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

De la **Documentación previa aportada por la empresa**, no se pueden extraer conclusiones dado que los procesos de selección de la misma han sido en los últimos meses de manera **INFORMAL**, por lo que no se dispone de documentación para analizar los mismos. Los candidatos seleccionados han sido prescritos por alguien interno que, o bien acceden a su puesto por la confianza y el conocimiento previo que de su CV se tiene, o porque son introducidos por personas de confianza, sin necesidad de un proceso de selección formal como tal.

En base a la **Información elaborada por la empresa** podemos extraer los siguientes aspectos:



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

La **Encuesta a los trabajadores** nos indica que la mayoría de los hombres y una minoría de mujeres trabajadoras opinan que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en esta empresa “porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales. Esta y las otras opiniones se resumen en la siguiente tabla:

En los procesos de selección de esta empresa, ¿crees que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en todos los puestos?	HOMBRES	MUJERES
Sí, porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales	60,00%	29,63%
Sí, porque las selecciones se realizan con pruebas objetivas	20,00%	11,11%
NO, porque las responsabilidades familiares pesan en contra de las mujeres	20,00%	18,52%
NO, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por hombres y otros por mujeres	20,00%	40,74%

Los puestos de trabajo que se amplían son de diferentes categorías dada la importante variabilidad de la demanda comercial en el sector. La empresa atiende por igual las demandas de trabajo de los dos sexos.

## CONCLUSIONES

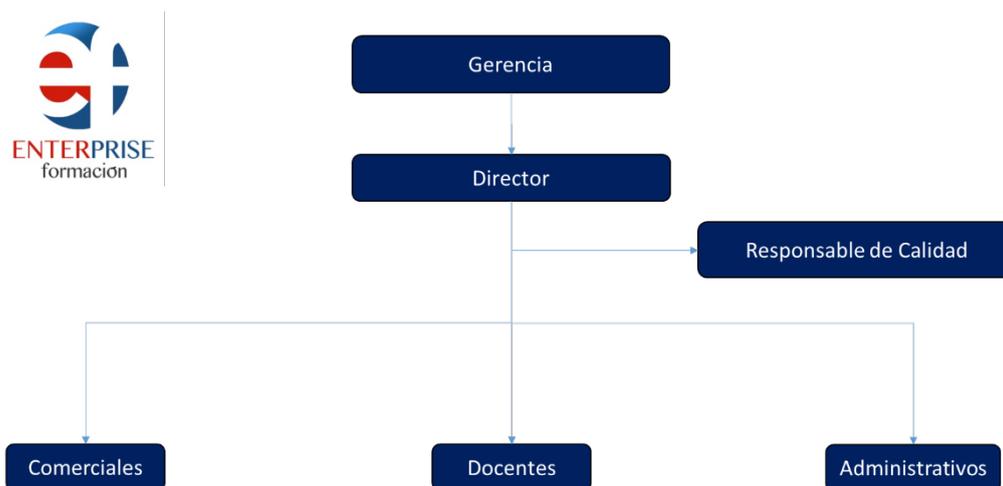
Dada la situación habitual de las contrataciones en la empresa, parece evidente que esta deberá hacer esfuerzos por establecer sistemas más documentados para los procesos de selección y seguramente será positivo utilizar un lenguaje “especialmente” inclusivo para explicitar mejor la apertura de la empresa a trabajadores de todos los sexos en cualquier puesto de trabajo.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

## B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

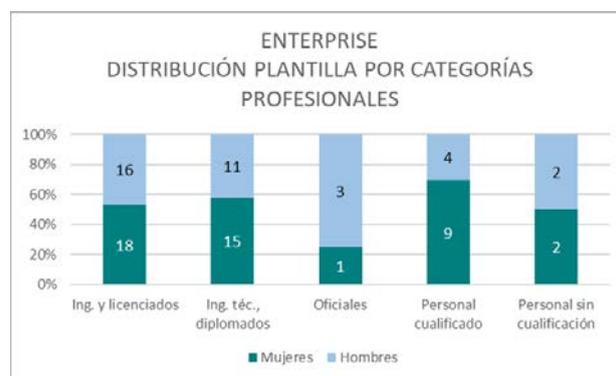
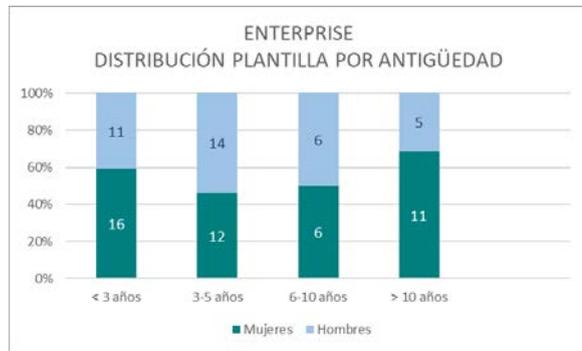
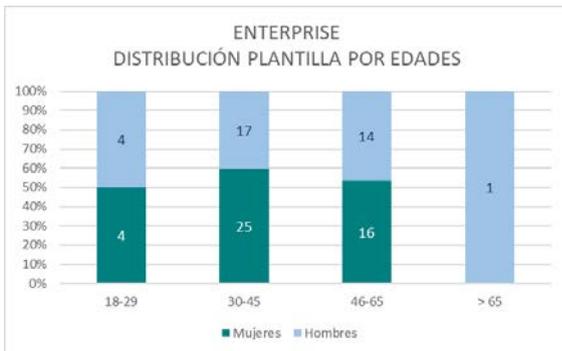
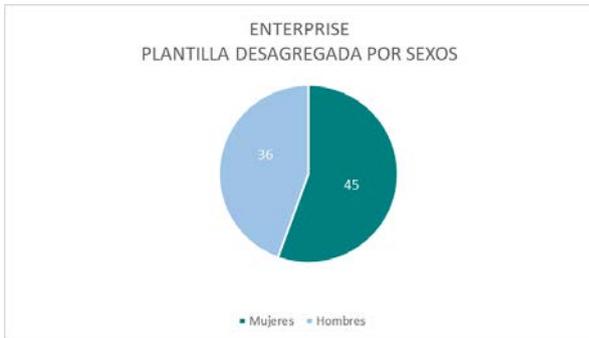
De la **Documentación previa aportada por la empresa**, se puede extraer el organigrama funcional de la misma:



A partir de aquí, se plantea una distribución de puestos tal como se aprecia en las conclusiones a continuación extraídas de la **Información elaborada por la empresa** y a la que corresponden las siguientes informaciones:

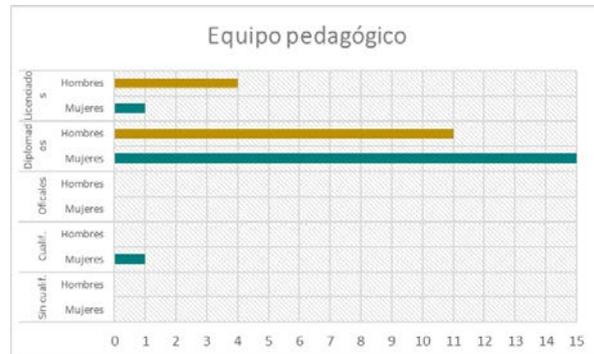
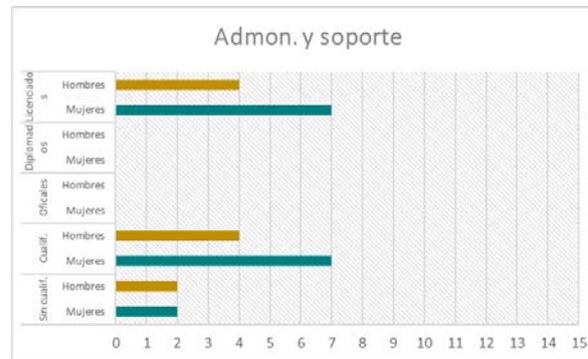
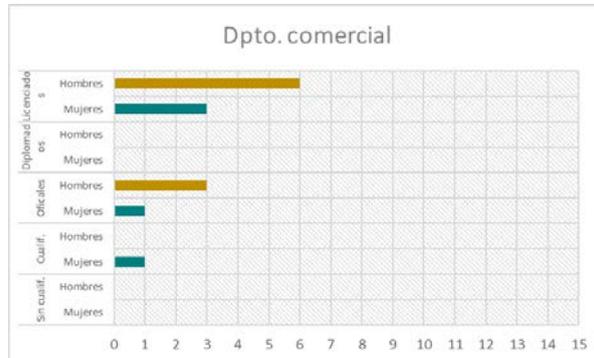
Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

## ENTERPRISE DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR DPTOS. Y NIVEL JERÁRQUICO



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

## CONCLUSIONES

En base a esta información, podemos concluir que los desequilibrios por departamentos y niveles jerárquicos no son salientables, y los existentes son aparentemente aleatorios: no se puede considerar con fundamento la existencia de algún tipo de segregación ni vertical ni horizontal. Se podría plantear alguna acción encaminada a favorecer el equilibrio de los dos sexos en cada tipo de puesto de trabajo.

## C. FORMACIÓN

En la **Información previa aportada por la empresa** podemos concluir que la formación se ha repartido prácticamente un 77% a mujeres, mientras que estas suponen el 56% de la plantilla. Existe una pequeña desigualdad en favor de las mujeres en este caso. Según los datos facilitados, la formación ha sido desarrollada fundamentalmente en horario laboral.

La **Encuesta a los trabajadores** nos trasmite los siguientes resultados:

Hombres y mujeres, ¿tienen las mismas posibilidades de formación en esta empresa?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, porque a la empresa le interesa que todo el mundo se forme.	80,00%	44,44%
SÍ, porque se atienden por igual todas las peticiones	20,00%	44,44%
NO, porque se realizan habitualmente fuera del horario laboral	0,00%	7,41%
NO, porque la formación suele ser en puestos ocupados mayoritariamente por hombres	0,00%	11,11%

## CONCLUSIONES

Parece indicada la necesidad de aumentar la formación existente en aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en la empresa a diferentes niveles, así como disponer de datos desagregados más actualizados sobre la formación

--	--

de las personas trabajadoras.

## D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

De la **Documentación previa aportada por la empresa** y de la **Información elaborada por la empresa** se concluye que la misma no ha realizado ningún proceso de promoción interna en los últimos meses, lo que no permite mucho análisis previo.

La **Encuesta a los trabajadores** no trasmite diferencias salientables, con los resultados que se observan en la siguiente tabla. Las mujeres han promocionado más veces debido a la mayor presencia femenina en puestos de mayor longevidad en la empresa, aunque los hombres aseguran haber promocionado algo más en términos absolutos.

¿Cuántas veces consideras que has promocionado en la empresa?	HOMBRE	MUJER
Nunca	40,00%	55,56%
Entre 1 y 3 veces	60,00%	33,33%
Entre 3 y 5 veces	0,00%	3,70%
Más de 5 veces	0,00%	7,41%

La percepción de las personas trabajadoras sin embargo esta segregada por sexos en cuanto a las posibilidades de promoción existentes, a tenor de la respuesta a la correspondiente pregunta.

Hombres y mujeres, ¿promocionan por igual en esta empresa?	HOMBRES	MUJERES
Sí, porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales	80,00%	33,33%

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: <div style="text-align: right;">2021</div>
---	-------------------------	--

Sí, porque se motiva tanto a mujeres como a hombres	20,00%	22,22%
NO, porque las mujeres parecen tener menos disponibilidad	0,00%	3,70%
NO, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad	20,00%	29,63%

## CONCLUSIONES

La empresa deberá evitar cualquier sesgo de sexo implícito interno a la hora de seleccionar el personal que promociona internamente. Para ello deberán estudiarse bien los procesos realizados, así como darle toda la publicidad interna posible.

## E. CONDICIONES DE TRABAJO

La **Documentación previa aportada por la empresa** y la **Información elaborada por la empresa** permite concluir, tal como se indicó anteriormente, que los porcentajes de contratación temporal son sensiblemente iguales (40% de temporalidad) en ambos sexos. La empresa no dispone para los trabajadores de ayudas, bonificaciones u otra política social determinada, pero cumple sin excepciones toda la legislación referente a prevención de riesgos laborales y salud laboral.

A este respecto, en la **Encuesta a los trabajadores** se pueden observar las siguientes respuestas, que, en todo caso, no muestran segregación sexual relevante:

¿Crees que en esta empresa se valora más el tiempo que se pasa en el trabajo que en el rendimiento del mismo?	HOMBRES	MUJERES
NO, la empresa valora sobre todo el rendimiento	40,00%	37,04%
Sí, hay casos de control intenso sobre el horario	20,00%	29,63%

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

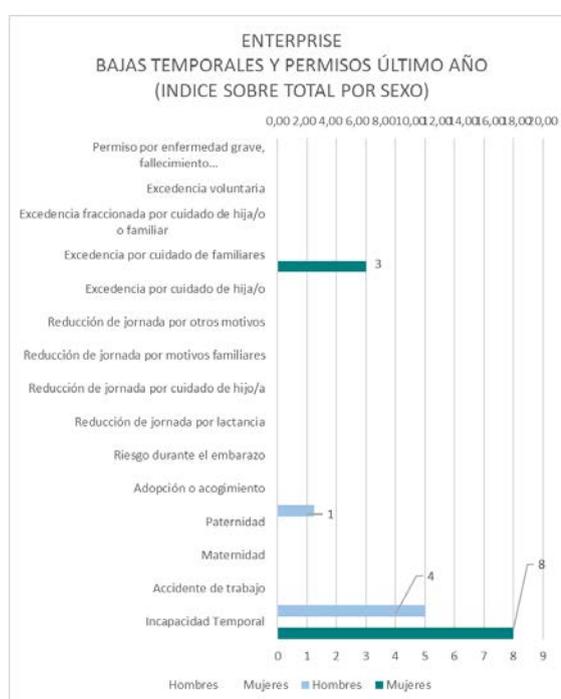
Sí, conozco casos que se quedan en el puesto sin estar rindiendo... para cumplir el horario	40,00%	29,63%
---	--------	--------

### CONCLUSIONES

Se primará la negociación de beneficios laborales que mejoren las condiciones de trabajo, especialmente las que puedan estar relacionadas con la persecución de la eficiencia en el trabajo más que el presentismo laboral.

### F. EJERCICIO RESPONSIBLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

De la **Documentación previa aportada por la empresa** no se obtiene mucha más información aparte del estricto cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de aplicación y la legislación vigente en temas de igualdad. No obstante, en base a la **Información elaborada por la empresa** se pueden concluir los siguientes:



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

No existen situaciones en la plantilla de familiares dependientes con necesidades especiales de manera “permanente” que las personas trabajadoras hayan comunicado. Se puede observar que tanto hombres como mujeres tienen situaciones personales que se pueden considerar asimilables. Las bajas definitivas son fundamentalmente por finalización de contrato que corresponden con los contratos temporales, o bien por necesidades de reorganización interna en las empresas del grupo (por lo que no son “extrictamente” bajas considerante el grupo empresarial como un todo). Como se observa cada vez con más asiduidad, las personas trabajadoras no trasladan a la empresa su situación personal respecto a la cantidad de hijos que tienen y las características de estos, o, por lo menos, no dan su consentimiento para que la empresa guarde dicha información y la utilice.

A este respecto, la **Encuesta a los trabajadores** aporta datos de situaciones familiares y traduce como principales problemas de conciliación los que se observan a continuación.

Situación familiar	HOMBRES	MUJERES
Somos familia monoparental (conjunto formado por un progenitor (madre o padre) y uno o varios hijos (familia nuclear monoparental) que pueden convivir con otros familiares (por ejemplo abuelos))	20,00%	22,22%
En pareja sin hijos	40,00%	22,22%
Hijos menores de tres años: 1	0,00%	3,70%
Hijos entre tres y dieciocho años: 1	0,00%	29,63%
Hijos entre tres y dieciocho años: 2	0,00%	14,81%
Hijos entre tres y dieciocho años: más de 2	40,00%	3,70%
Tengo algún hijo mayor de 18 años	0,00%	11,11%
Tengo alguna persona adulta con dependencia o discapacidad a mi cargo	0,00%	3,70%

--	--

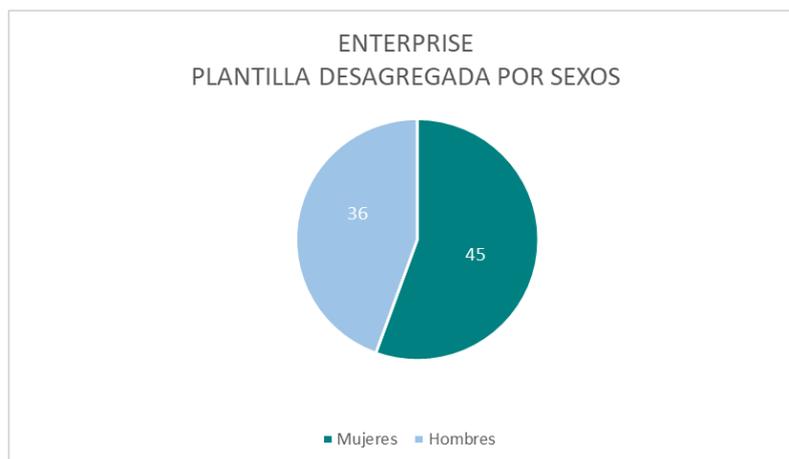
¿Qué dificultades concretas tienes para conciliar tu vida laboral con la personal y familiar?	HOMBRES	MUJERES
Ninguna	60,00%	66,67%
Falta de flexibilidad	0,00%	14,81%
Falta de teletrabajo	20,00%	18,52%
Horarios rígidos	20,00%	7,41%
Vacaciones impuestas	20,00%	3,70%
Falta de organización	0,00%	7,41%
Dificultades propias	20,00%	7,41%

## CONCLUSIONES

No hay detectados puntos de mejora muy evidentes, así que la empresa deberá seguir avanzando en la consecución de mejoras laborales, facilitando la máxima información posible a las personas trabajadoras sobre dichas mejoras.

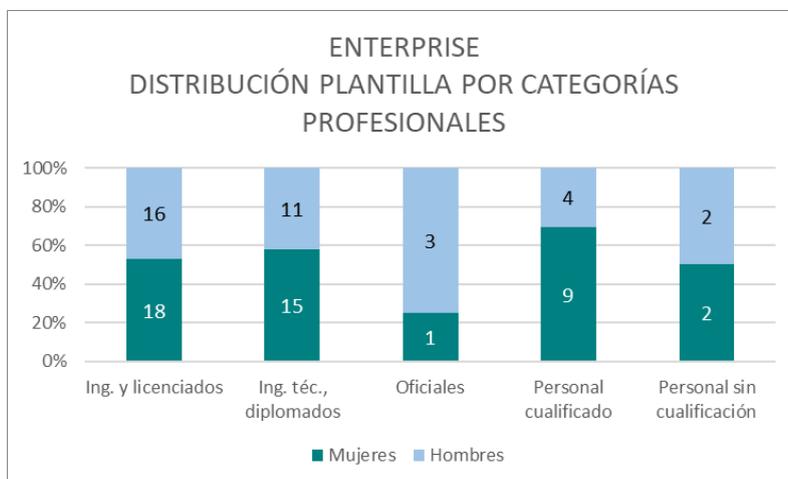
## G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Tal como se indicó anteriormente, de la **Documentación previa aportada por la empresa** y la **Información elaborada por la empresa** se puede concluir, entre otras, la siguiente información.



Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

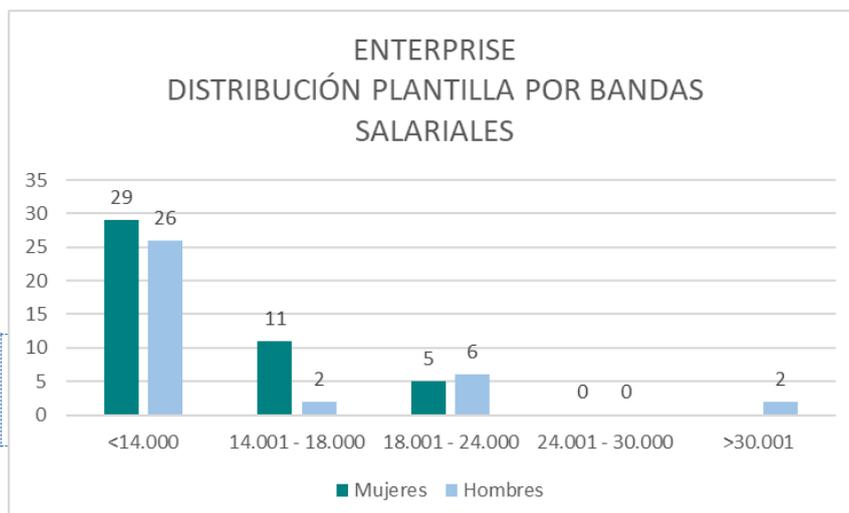


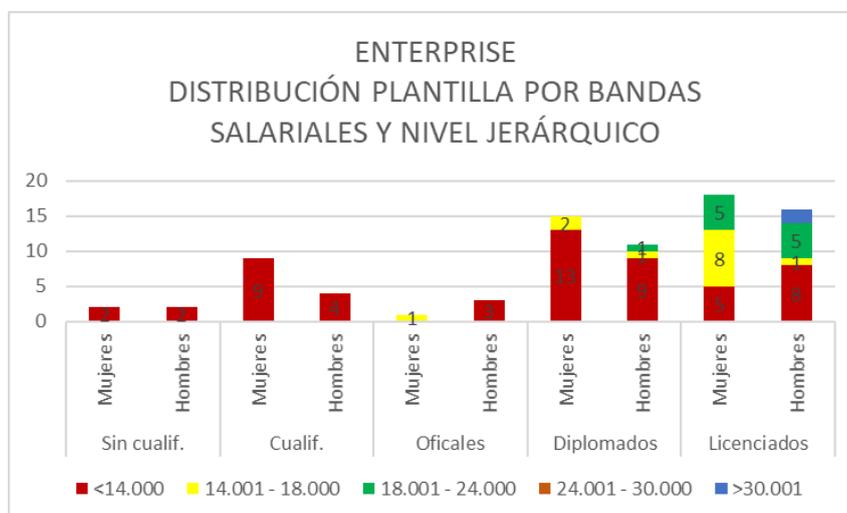
## CONCLUSIONES

Tal como se indicaba, los sexos están razonablemente equilibrados tanto horizontal como verticalmente, existiendo casos que no se explican estadísticamente como una tendencia interna. Se deberá mantener la vigilancia, incluso con acciones positivas, que pueda detectar zonas de infrarrepresentación femenina en la empresa habilitando medidas que la puedan paliar.

## H. RETRIBUCIONES

A partir de la **Documentación previa aportada por la empresa** y de la **Información elaborada por la empresa** se han elaborado los siguientes gráficos de información.





En ellos se puede observar:

- Que las retribuciones aumentan conforme aumenta el nivel jerárquico dentro de la empresa, sin grandes excepciones.
- Que la horquilla de sueldos menores abarca diferentes bandas salariales, siendo esta la moda estadística de los datos, igualmente para hombres como para mujeres.
- Que ciertas explicaciones, y dado el sector, pueden derivar de jornadas parciales no adecuadamente comunicadas en los datos, lo cual puede desvirtuar las remuneraciones de salarios de niveles jerárquicos superiores, pero que, en cualquier caso, son equilibradas por sexos.
- La empresa no dispone todavía de un registro salarial ni, consecuentemente, de una auditoría retributiva de acuerdo con lo establecido en el R.D.L. 6/2019 y en el R.D. 902/2020.

Al respecto en la **Encuesta a los trabajadores** se pueden observar las siguientes opiniones, entre las que destaca el desconocimiento:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

¿Piensas que en esta empresa los hombres y las mujeres cobran lo mismo para puestos de trabajo iguales?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales	40,00%	22,22%
NO, las mujeres están en general menos valoradas	0,00%	3,70%
NO LO SÉ, no hay suficiente transparencia salarial	60,00%	74,07%

## CONCLUSIONES

La empresa deberá hacer un esfuerzo por realizar cuanto antes la correspondiente Auditoría Retributiva anualmente y por exponer claramente los elementos objetivos para los diferentes incentivos.

## I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A este respecto, de la **Documentación previa aportada por la empresa** se puede observar que la empresa SÍ dispone de Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

En la **Encuesta a los trabajadores** se expresan ante la posible situación de acoso las siguientes opiniones.

En caso de sufrir algún tipo de acoso, ¿sabrías a quién dirigirte para denunciarlo y solucionar la situación?	HOMBRES	MUJERES
Sí, de alguna manera sabría cómo hacerlo	20,00%	44,44%
Sí, porque hay un protocolo establecido para ello	20,00%	33,33%
No, nunca me han informado	60,00%	22,22%

## CONCLUSIONES

La empresa deberá esforzarse en el conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, así como en la difusión de aspectos relacionados con el acoso entre las personas trabajadoras.

--	--

## CRONOGRAMA

---

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

Nº	ACTUACIÓN	RBLE.	TEMPORALIZACIÓN									
			2021		2022		2023		2024			
			1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS		
001	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.	Rble. RRHH										
005	Formar al personal responsable de pre-selección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.	Gerencia										
007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.	Rble. RRHH										
011	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.	Rble. RRHH										
013	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.	Gerencia y Rble. RRHH										
014	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo. Evitar la segregación vertical.	Agente de Igualdad y Rble. RRHH										
017	Realización de auditorías salariales anuales por sexo de acuerdo con el R.D. 902/2020, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios	Gerencia										

--	--

Nº	ACTUACIÓN	RBLE.	TEMPORALIZACIÓN									
			2021		2022		2023		2024			
			1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS		
022	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un Documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley	Rble. RRHH										
031	Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.	Rble. RRHH										
032	Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Rble. RRHH										
035	Establecimiento de los complementos salariales (incentivos o beneficios) con criterios claros y objetivos.	Rble. RRHH										
041	Difusión de cuanta campaña institucional se realice y que contengan información sobre el acoso.	Rble. RRHH										
044	Revisión continua de la publicidad externa de la organización (folletos, página web, etc.) con el objetivo de proyectar una imagen interior y exterior de la organización comprometida con la igualdad.	Comisión de Igualdad										
049	Verificar la comunicación de los puestos vacantes a la plantilla	Rble. RRHH										
051	Revisar y mejorar, si procede, el Protocolo de prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, ampliándolo a toda situación de posible acoso moral.	Comisión de igualdad										
052	Analizar la presencia de la mujer en la imagen corporativa y en aquella que la institución proyecta, tanto a nivel externo como interno	Comisión de igualdad										

--	--

Nº	ACTUACIÓN	RBLE.	TEMPORALIZACIÓN									
			2021		2022		2023		2024			
			1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS		
053	Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad del teletrabajo en función de las posibilidades organizativas de la Entidad y de las necesidades de los servicios ofertados	Comisión de igualdad										
056	Para personas trabajadoras con niños menores de 12 años que puedan acompañar a sus hijos en el primer día de colegio entrando a partir de las 10:00 de la mañana al trabajo	Agente de igualdad										
061	Formar al menos a un agente de igualdad.	Rble. RRHH										
065	Estudiar la posibilidad de establecer horarios flexibles y adaptados a las necesidades personales.	Comisión de igualdad										
075	Incorporación de las perspectivas de género en las acciones de responsabilidad social empresarial	Gerencia										
080	Difusión especial del protocolo de prevención de acoso de la empresa con constancia de que llega a todas las personas trabajadoras.	Agente de igualdad										

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--



## FICHA DE EVALUACIÓN

---

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: 2021
---	-------------------------	---------------

## A. EVALUACIÓN DE RESULTADOS.

- ❖ Para medir el nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección y contratación		
Área de clasificación profesional		
Área de formación		
Área de promoción profesional		
Área de condiciones de trabajo		
Área de conciliación de vida personal, familiar y laboral		
Área de infrarrepresentación femenina		
Área de retribuciones		
Área de comunicación		
<b>TOTAL</b>		

- ❖ Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
<b>TOTAL</b>			

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

➤ Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

CATEGORÍA PROFESIONAL	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
<b>TOTAL</b>			

➤ Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

OBJETIVOS	GRADO		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

➤ Efectos no previstos del Plan en la empresa.

➤ Otros

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

**B. EVALUACIÓN DE PROCESO**

➤ Grado de sistematización de los procedimientos.

PROCEDIMIENTOS	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

➤ Grado de información y difusión entre la plantilla.

ACCIONES DE DIFUSIÓN	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

➤ Grado de adecuación de los recursos humanos.

RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	GRADO DE ADECUACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

➤ Grado de adecuación de los recursos materiales.

RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	GRADO DE ADECUACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>TOTAL</b>			

➤ Grado de adecuación de las herramientas de recogida.

HERRAMIENTAS EMPLEADAS	GRADO DE ADECUACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	Versión: 2021
---	-------------------------	---------------

<b>TOTAL</b>			

❖ Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO
1.
2.
3.
4.
<b>TOTAL</b>

❖ Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

INCIDENCIAS Y DIFICULTADES
ACCIÓN _____
ACCIÓN _____
ACCIÓN _____
ACCIÓN _____
<b>TOTAL</b>

❖ Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

SOLUCIONES APORTADAS
----------------------

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--



# PLAN DE IGUALDAD

Versión: 2021

ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
<b>TOTAL</b>

➤ Otros

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--



# PLAN DE IGUALDAD

Versión: 2021

## Ficha de actuación nº XX

Denominación de la actuación: (ejemplo: "Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo")

Materia/s del RDL a trabajar:

Fechas:	Inicio	Finalización (si hay fecha concreta)

Objetivos:

- 
- 
- 
- 

Descripción completa de la actividad a realizar:

Mecanismo/s de seguimiento y evaluación. Indicadores:

- 
- 
- 

Personal:

A quien va dirigido:

- 
- 
- 
- 

Responsable:

- 
- 

Número de participantes:

	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
Directiva			Gerencia		
Mando intermedio			Administración		
Personal cualificado			Almacén		
Personal no cualificado			Comercial		
			Producción		
			Técnico		

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

Ficha de actuación nº XX

Previsión de recursos y materiales necesarios para realizar la actuación:

- ❖
- ❖
- ❖
- ❖
- ❖
- ❖
- ❖
- ❖

Mecanismo de difusión y comunicación de la actuación:

- ❖
- ❖

Observaciones:

Evaluación de la actuación:

De realización:

- ❖ ¿Realizado? SI/NO
- ❖ ¿En fecha programada? SI/NO
- ❖ Grado de adecuación de recursos asignados
  - Humanos:
  - Materiales:
- ❖

De resultados:

- ❖ Número de personas beneficiadas:
  - Mujeres:
  - Hombres:
- ❖ Materias y áreas de intervención:
  - 
  - 
  -
- ❖ Grado de desarrollo de objetivos planteados:
  - Objetivo 1:
  - Objetivo 2:
  - Objetivo 3:
- ❖ Incidencias y dificultades:
  - 
  -

De impacto:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--

### C. EVALUACIÓN DE IMPACTO

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.

Aumento porcentaje mujeres

SÍ  NO  Indicar %

- Disminución de segregación vertical

Aumento porcentaje mujeres en altos cargos

SÍ  NO  Indicar %

- Disminución de segregación horizontal

Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados

SÍ  NO  Indicar %

- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

SÍ  NO

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

- ❖ Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades

SÍ  NO

- ❖ Cambios en la cultura de la empresa

SÍ  NO

- ❖ Cambios en la imagen de la empresa

SÍ  NO

- ❖ Mejora de las condiciones de trabajo

SÍ  NO

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

➤ Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

SÍ  NO

➤ Otros

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad