Plan de Igualdad

EMPRESA DE LIMPIEZAS DEL PARQUE OESTE MUNICIPALES S. A. M. MALAGA

23 de enero de 2012

Índice

I. Introducción

II. Medidas para la Igualdad

III. Evaluación y seguimiento

I. Introducción

I. Introducción

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH). La propia Exposición de Motivos de la norma afirma que, aún después de haberse alcanzado el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, existen diferentes circunstancias que evidencian como la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía una tarea pendiente cuya solución requiere de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En este sentido, la LOIEMH incorpora en nuestro Ordenamiento Jurídico diferentes medidas de muy diversa índole para conseguir ese propósito de alcanzar la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres. En el ámbito de las relaciones laborales, son los artículos 42 y ss. de la norma los encargados de desarrollar las medidas que deben favorecer el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y, entre ellos, son los artículos 45 a 49, bajo la rúbrica "*Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad*", los que configuran de un lado, la obligatoriedad de implantar un Plan de Igualdad y, de otro, el contenido del mismo.

Así, el artículo 46 define a aquél como: "*Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo*", disponiéndose la necesidad de llevarlo a cabo en empresas con más de 250 trabajadores.

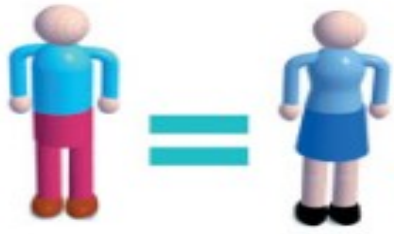
LIMPOSAM rige sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo de Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, el cual ha sido examinado al objeto de verificar la existencia de constantes referencias a la igualdad de oportunidades y principios de mérito, capacidad, prohibición de discriminación, etc.

La cultura empresarial de **LIMPOSAM** se caracteriza por un fuerte compromiso con la acción social y se ha constatado la voluntad empresarial por contribuir al bienestar social y al compromiso de desarrollar la conciliación de la vida familiar, más allá de las obligaciones de carácter legal.

No obstante lo anterior, **LIMPOSAM** -con el más firme compromiso de su Dirección- ha decidido mejorar y actualizar las medidas y prácticas que, en materia de conciliación e igualdad, se han desarrollado en los últimos años, aprovechando para ello la oportunidad generada por la LOIEMH. Con esa finalidad, **LIMPOSAM** ha llevado a cabo un ambicioso Proyecto bajo dos premisas fundamentales: **(i)** poner en valor y actualizar todas aquellas medidas preexistentes en la Empresa en las materias descritas; e **(ii)** implantar un nuevo catálogo de medidas de ratifiquen y confirmen los compromisos adquiridos por la Empresa con sus empleados y con la Sociedad en la que actúa.

Como punto de partida de dicho Proyecto, se llevó a cabo un exhaustivo diagnóstico de la situación de **LIMPOSAM** en materia de igualdad. Tras dicho trabajo de diagnóstico, **(i)** se identificaron cuáles eran las áreas en las que resultaba necesaria una actuación de mejora, **(ii)** se definieron los objetivos que se persiguen con el Plan de Igualdad y **(iii)** se diseñaron las medidas positivas de aplicación.

El presente documento es el resultado del intenso trabajo ejecutado por **LIMPOSAM**, en el que se contienen el conjunto de medidas dirigidas a garantizar la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, destinadas a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, constituyendo **EL PLAN DE IGUALDAD DE LIMPOSAM**.



I. Introducción

La elaboración del presente Plan de Igualdad de **LIMPOSAM** se ha desarrollado de acuerdo al siguiente proceso:

PASO I

Como punto de partida, se ha desarrollado un diagnóstico exhaustivo de la situación actual en materia de igualdad. En este diagnóstico, se han analizado cada uno de los siguientes ámbitos, cuyos resultados resumimos a continuación (en el caso de que se desee ampliar la información ver Informe Diagnóstico):

Cultura y Políticas de Igualdad de oportunidades

- **LIMPOSAM** tiene el compromiso asumido por la Dirección de la Empresa de trabajar en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de oportunidades, así como el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.
- No obstante lo anterior, **LIMPOSAM** no dispone de un Protocolo en materia de acoso, circunstancia en la que debe trabajar en el futuro.
- Así mismo, **LIMPOSAM** debe continuar trabajando en materia de igualdad de oportunidades para lograr el compromiso de desarrollar la conciliación de la vida familiar y, ante todo, desarrollar una mayor difusión de las medidas a la totalidad de la plantilla.

Comunicación, imagen y lenguaje

- No se han constatado la existencia de medios o plataformas en **LIMPOSAM** tendentes a trasladar a su plantilla su compromiso con **(i)** la igualdad de oportunidades y **(ii)** la conciliación de la vida laboral y familiar; al respecto, la Empresa trabajará más en estas cuestiones.

- Con carácter general se aprecia que la Empresa tiene un compromiso formativo con todos sus empleados con la finalidad de ayudar a comprender y compensar las desigualdades en materia de género.

Representatividad de Género

- Existe un desequilibrio entre la presencia de mujeres y hombres en el examen global de la plantilla: 13% de hombres y 87 % de mujeres en atención a los datos del año 2011. No obstante ello, con ocasión de la realización del presente Informe - Diagnóstico se ha podido conocer como multitud de puestos de trabajo esenciales y numerosos en el ciclo productivo de **LIMPOSAM** (p.ej. limpiadores) resultan difícilmente ocupables por hombres, y ello por la inexistencia de oferta masculina para ocupar dichos puestos.

- Por ello, tras realizar una depuración sobre dichos puestos de trabajo entre el colectivo mencionado, hemos eliminado aquellos en los que los hombres no se postulan como candidatos para ocuparlos, lo que supone que la presencia femenina en **LIMPOSAM** que se incrementa considerablemente. Nos encontramos, por tanto, con que la plantilla de la Empresa se encuentra muy próxima a los porcentajes de presencia equilibrada de la LOIEMH (Hombres 70 % - Mujeres 30 %)

- Si tomamos como referencia exclusivamente determinadas categorías profesionales que *a priori* pueden conllevar un mayor grado de responsabilidad (por ej., Dirección y Técnicos) apreciamos como la presencia de la mujer en dichos puestos de trabajo es del 33%. Por otra parte, la presencia de la mujer en el equipo directivo se reduce hasta el 20 %.

  La tasa de temporalidad (9%) se halla por debajo de la media española tanto en el colectivo de hombres como en el de mujeres.

Procesos de Gestión de RRHH

Reclutamiento y selección.

Los procesos de selección y reclutamiento vigentes en **LIMPOSAM** no contienen ningún aspecto, criterio o práctica que pudiera ser considerado discriminatorio por razón de sexo. Por otro lado, el alto grado de participación que la representación de los trabajadores asume en dichos procesos favorece la neutralidad de los referidos procesos.

Así mismo, es preciso tener en cuenta la creación de una comisión de seguimiento paritaria compuesta por un miembro de cada sindicato con representación en el comité de empresa con la función de (i) velar por el cumplimiento del Acuerdo de Creación y Normas de funcionamiento de la bolsa de trabajo de limpiadoras y limpiadores de la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, S.A.M. e (ii) interpretar las dudas que éste genere en su aplicación.

Formación y desarrollo profesional.

LIMPOSAM garantiza el acceso a la formación -en régimen de absoluta igualdad de oportunidades- a toda su plantilla, no habiéndose identificado situaciones o circunstancias que merezcan algún reproche desde el punto de vista de la igualdad de género.

Por lo que se refiere a la metodología, facilita la conciliación el hecho de que el 100% de las acciones formativas desarrolladas en la Empresa guarde vinculación directa con el puesto de trabajo; así mismo, toda la formación es impartida dentro de la jornada de trabajo.

Política y Estructura Retributiva

La estructura retributiva en **LIMPOSAM** está compuesta por conceptos clasificados en los siguientes conceptos:

(i) Salario Base, **(ii)** Complemento personal, **(iii)** Gratificaciones extraordinarias y **(iv)** Pluses.

Ni en la configuración de la estructura retributiva ni en el análisis estadístico de las retribuciones percibidas por hombres y mujeres se han observado criterios o situaciones que merezcan la calificación de discriminatorias, directa o indirectamente, por razón de sexo; las eventuales diferencias se hallan justificadas por razones objetivas (antigüedad, responsabilidad…).

- Los empleados de **LIMPOSAM** vienen realizando jornadas a tiempo completo y tiempo parcial.
- Respecto a la concesión de reducciones de jornada, **LIMPOSAM** mantiene una situación similar a la de la gran mayoría de las empresas diagnosticadas en materia de igualdad, con un porcentaje mayoritario de mujeres disfrutando de aquéllas (94 %).
- La Empresa trata de otorgar a su personal un sistema horario de carácter flexible, en tanto en cuanto son distintas las opciones existentes en materia de turnos de trabajo; no obstante, dicha flexibilidad no se encuentra especialmente recogida en ningún procedimiento interno en materia de horario, lo que dificulta la posibilidad de valorar la tendencia y nivel de sensibilización de la Empresa en este sentido, aspecto en el que deberá trabajar la Dirección en el futuro.

Estructura del tiempo de trabajo

Promoción Profesional

- Por lo que se refiere a los sistemas de promoción profesional, no se han observado prácticas o criterios que puedan tener la consideración de discriminatorios por razón de sexo.
- No obstante lo anterior, para ascender a puestos de trabajo de especial responsabilidad la Dirección de la Empresa tiene la potestad de promocionar a través del criterio de la libre designación; ello implica la inexistencia de pautas y/o procedimientos tasados para la promoción profesional, aspecto en el que la Empresa deberá trabajar en el futuro.

En general, de la información y documentación analizada con ocasión del Informe - Diagnóstico, podría afirmarse que en el caso de **LIMPOSAM** nos encontramos ante una realidad empresarial que, en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar, se caracteriza por:

- Un esfuerzo por alcanzar una situación de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- La predisposición absoluta por parte de **LIMPOSAM** para gestionar, con transparencia y flexibilidad, el reconocimiento y disfrute de todos los derechos vinculados a la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar.

PASO II

Se han identificado una serie de ámbitos en los que es posible avanzar y mejorar para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Empresa.

PASO III

En base a esos ámbitos se han definido una serie de objetivos que son los recogidos en el presente Plan. Para dar soporte a la consecución de los objetivos establecidos se ha diseñado un conjunto de medidas que se incorporarán al mismo.

El presente Plan de Igualdad supone, por tanto, un compromiso que permitirá a **LIMPOSAM** seguir avanzando y profundizando en la consecución de una igualdad real en todos los ámbitos y a todos los niveles de la Empresa.

PRINCIPIOS RECTORES

A.- Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador de la organización corporativa.

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social vinculada con el sexo, bien sea directa o indirectamente, y en particular en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado matrimonial o familiar y otros factores que supongan una múltiple discriminación, como la discapacidad.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

B.- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo.

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

C.- Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo.

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

D.- Prohibición y rechazo del acoso sexual.

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

E.- Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo.

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

F.- Principios de indemnidad frente a represalias.

La indemnidad frente a represalias implica la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

G.- Tutela judicial efectiva.

Con la tutela judicial efectiva, se pretende garantizar que cualquier persona podrá recabar de los juzgados y tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación laboral en la que, eventualmente, pudiera producirse una situación discriminatoria.

I. Introducción

OBJETIVOS PERSEGUIDOS POR LIMPOSAM CON EL PLAN DE IGUALDAD:

1. **Potenciar**, en el ámbito de la **Responsabilidad Social Corporativa**, la participación de **LIMPOSAM** en **proyectos** dirigidos a favorecer la **igualdad de oportunidades**.

2. **Profundizar** en una **cultura de información y comunicación** respecto de los prácticas existentes en materia de igualdad.

3. **Fomentar** la **incorporación del/a hombre/mujer** a aquellos perfiles, colectivos o **puestos** en los que esté **subrepresentado/a**, de acuerdo con la situación del mercado de trabajo

4. **Formar y sensibilizar** a la plantilla de **LIMPOSAM** -y en especial, a sus Directivos- en **materia de igualdad**.

5. **Incorporar** la **variable de igualdad** de forma directa y proactiva a los procesos de **gestión de personas**.

6. **Dar continuidad y profundizar**, mediante acciones concretas, en las **posibilidades/alternativas** que hoy ofrece la Empresa a su plantilla para facilitar la **conciliación de la vida laboral y familiar**.

7. **Prevenir** o, en su caso, **corregir** cualquier comportamiento o acción que pudiera merecer la calificación de **acoso moral, sexual o por razón de sexo**, a través de la implantación de un Protocolo de actuación.

PASO IV

Para apoyar y avanzar en la consecución de cada uno de los objetivos expuestos se recogen en nuestro plan una serie de iniciativas/acciones o medidas que se han seleccionado en función de las características de la plantilla de **LIMPOSAM** (edad, centro de trabajo, etc.) de la organización (cultura, gestión, etc.) y de sus necesidades en materia de igualdad.

Las medidas, acciones o prácticas que se proponen en este documento responden a una doble tipología:

- **Medidas que "ponen en valor"**, amplían o potencian medidas o prácticas ya existentes en **LIMPOSAM** que tienen un impacto directo en el ámbito de la igualdad y pueden vincularse a alguno/s de los objetivos establecidos.
- **Medidas/acciones o prácticas de "nueva aplicación"** que responden directamente a una necesidad u oportunidad de mejora planteada por el diagnóstico o por la propia Ley de Igualdad.

No existe una relación unívoca entre un objetivo y cada una de las medidas recogidas, de manera que una misma medida puede apoyar la consecución de uno o varios de los objetivos planteados.

I. Introducción

PASO V

A continuación se relacionan las medidas incorporadas al presente Plan de Igualdad asociadas a cada uno de los ámbitos de actuación analizados en el Diagnóstico de Igualdad de **LIMPOSAM**. En el formato utilizado para explicar el contenido de cada medida positiva, se han utilizado los siguientes indicadores:

AMBITO TEMPORAL — Hace referencia al plazo de tiempo necesario para materializar el resultado/impacto de la implantación de la medida

- **Largo Plazo** → Más de 2 años
- **Medio Plazo** → 1 año - 2 años
- **Corto Plazo** → 6 meses - 1 año

AMBITO DE ACTUACIÓN — Especifica el área de actuación a la que se refiere la medida de acuerdo con la clasificación recogida en el diagnóstico de situación actual de LIMPOSAM en materia de Igualdad.

I. Introducción

IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	Representa el valor/ importancia que representa la medida para la evolución de la Igualdad en LIMPOSAM
Alto	Cumple 2 de estas tres premisas : • Supone un elevado impacto en uno de los indicadores clave seleccionado para medir la consecución de los objetivos del Plan. • Tiene una visibilidad interna o externa sustancial en alguno de los ámbitos evaluados/analizados en el diagnóstico. • Una modificación cualitativa sustancial para los colaboradores destinatarios en alguno de esos ámbitos.
Medio	Cumple 1 de estas tres premisas : • Supone un elevado impacto en uno de los indicadores clave seleccionado para medir la consecución de los objetivos del Plan. • Tiene una visibilidad interna o externa sustancial en alguno de los ámbitos evaluados/analizados en el diagnóstico. • Una modificación cualitativa sustancial para los colaboradores destinatarios en alguno de esos ámbitos.
Bajo	Repercute de manera muy indirecta en la evolución de los indicadores y no es una medida con gran visibilidad o repercusión cualitativa sustancial en materia de igualdad.

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	Representa la combinación de tiempo y recursos necesarios para su implantación
Alta	Cuando el coste y duración o alguno de los 2 parámetros son altos
Media	Cuando el coste y duración o alguno de los 2 parámetros son medios (siempre que ninguno sea alto)
Baja	Coste y duración bajos

RECURSOS	Determina si es necesaria la utilización de Recursos Internos o Externos para implantar la medida.
	Implantación con Recursos Internos
	Implantación con Apoyo Externo

II. Medidas para la igualdad

CÓDIGO M_01

Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso.

OBJETIVO

Crear una herramienta útil para prevenir las situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo en la Empresa. Implantar un procedimiento específico para tratar y resolver aquellas situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo que se puedan originar en LIMPOSAM.

DESCRIPCIÓN

El Protocolo de actuación se diseñará bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la dignidad e intimidad personal.
Con la implantación de este Protocolo, la Dirección de la Empresa muestra su absoluto rechazo hacia todo tipo de conductas constitutivas de acoso moral, sexual o por razón de sexo, estableciendo los mecanismos oportunos para prevenir las mismas, así como para resolver aquellas otras que se puedan originar. Así, la Empresa sancionará con especial gravedad las conductas que puedan calificarse dentro de alguno de los siguientes colectivos:
-Acoso sexual (p.ej. insinuaciones y comentarios de tipo sexual, comentarios obscenos, proposiciones de tipo sexual, etc.)
-Acoso moral (p.ej. atentados contra la dignidad de la persona, violencia verbal, críticas y reproches continuos por cualquier decisión adoptada en el trabajo, etc.)
-Acoso por razón de sexo (las conductas anteriores que tengan su origen en el sexo de la persona).

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
■ Toda la plantilla de LIMPOSAM	■ Cultura e Igualdad de oportunidades	7

AMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	☐	Alto	☑	- Nº de cursos para concienciar sobre la importancia de denunciar situaciones de acoso. - Nº de consultas/año sobre el protocolo anti acoso. - % de mujeres y hombres que denuncian situaciones de acoso
Medio Plazo	☐	Medio	☐	
Corto Plazo	☐	Bajo	☐	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	☑	Recursos	Implantación con Recursos Internos	☐
Media	☐		Implantación con Apoyo Externo	☐
Baja	☐			

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
		ANUAL

CÓDIGO	M_02

Campañas de sensibilización a empleados para compartir la asunción de responsabilidades familiares.

OBJETIVO

Eliminar uno de los principales obstáculos para el desarrollo profesional de las mujeres: la exclusiva asunción de las responsabilidades familiares.

DESCRIPCIÓN

Se llevarán a cabo diferentes actuaciones destinadas a sensibilizar a la plantilla de LIMPOSAM respecto de la idoneidad de compartir las responsabilidades familiares como medio para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, se realizarán **(i)** acciones de sensibilización, formación e información a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas familiares; y **(ii)** acciones para informar acerca de los permisos de maternidad/paternidad previstos en la legislación vigente, incidiendo en la posibilidad de su disfrute por parte de los padres.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
▪ Toda la plantilla de LIMPOSAM	▪ Cultura e igualdad de oportunidades	2

AMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	☐	Alto	☑	- Nº de acciones de sensibilización e información.
Medio Plazo	☐	Medio	☐	
Corto Plazo	☐	Bajo	☐	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	☐	Recursos	Implantación con Recursos Internos	☐
Media	☐		Implantación con Apoyo Externo	☐
Baja	☑			

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
		ANUAL

CÓDIGO	M_03

Difusión de contenidos de igualdad a través de canales de comunicación interna.

OBJETIVO

Promover y facilitar la alineación de toda la plantilla con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

DESCRIPCIÓN

A través de los canales habituales de comunicación interna (correo electrónico, tablón de anuncios, etc.) LIMPOSAM difundirá periódicamente entre su plantilla información relativa a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En concreto, serán objeto de difusión las novedades legislativas que se vayan produciendo en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, las nuevas medidas que sean objeto de desarrollo por parte de LIMPOSAM en materia de igualdad, etc.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
▪ Toda la plantilla de LIMPOSAM	▪ Comunicación, imagen y lenguaje	2-4-6

AMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	☐	Alto	☑	- Nº de acciones de difusión de igualdad. - Nº de acciones para informar del Plan de Igualdad.
Medio Plazo	☐	Medio	☐	
Corto Plazo	☐	Bajo	☐	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	☐	Recursos	Implantación con Recursos Internos	☐
Media	☐		Implantación con Apoyo Externo	☐
Baja	☑			

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
		ANUAL

CÓDIGO	M_04

Incluir en las acciones de bienvenida contenidos en materia de igualdad.

OBJETIVO

Trasladar, desde el primer momento de ingreso en la Empresa, la vinculación entre el principio de igualdad de oportunidades en LIMPOSAM, favoreciendo la ejecución, desde el inicio de la relación laboral, de todas las medidas y prácticas existentes en la Entidad respecto de dicha materia.

DESCRIPCIÓN

Se incorporarán al proceso de bienvenida que desarrollan todos los empleados y empleadas de nueva contratación, diferentes contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A partir de la implantación del presente Plan de Igualdad, dicho proceso de bienvenida estará impregnado de las siguientes características:

-Se hará referencia a la igualdad de oportunidades como uno de los principios inspiradores de la gestión de la Empresa. Se informará acerca de las medidas positivas básicas incluidas en el Plan de Igualdad, así como en los contenidos del Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo.
-Los materiales entregados a los nuevos empleados y empleadas incorporarán contenidos informativos en materia de igualdad de oportunidades, información acerca de cuáles son las medidas tendentes a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, así como los beneficios directos e indirectos que una política de igualdad aporta a la Empresa.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
■ Personal de nuevo ingreso en LIMPOSAM	■ Comunicación, imagen y lenguaje.	2

AMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	☐	Alto	☑	- Revisión cualitativa de los materiales e información entregados al personal de nuevo ingreso en las acciones de bienvenida a la Entidad.
Medio Plazo	☐	Medio	☐	
Corto Plazo	☐	Bajo	☐	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	☐	Recursos	Implantación con Recursos Internos	☐
Media	☐		Implantación con Apoyo Externo	☐
Baja	☑			

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
		ANUAL

CÓDIGO	M_05

Implantación de canales de comunicación dirigidos a toda la plantilla para la detección y atención de problemas de igualdad.

OBJETIVO

Hacer visible el compromiso de LIMPOSAM por identificar -y solucionar- aquellas situaciones de discriminación por razón de sexo que se pudieran originar en la Entidad.

DESCRIPCIÓN

La Empresa habilitará un correo electrónico a modo de buzón de sugerencias donde, con carácter confidencial, la plantilla de LIMPOSAM pueda transmitir las situaciones de discriminación de las que hayan podido ser testigos, así como proponer actuaciones, iniciativas y/o medidas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en la Empresa.

La existencia de dicho buzón de sugerencias será puesta en conocimiento de toda la plantilla de LIMPOSAM a través de un comunicado interno.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
▪ Toda la plantilla de LIMPOSAM	▪ Comunicación, imagen y lenguaje	2-4-5-7

AMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	☐	Alto	☑	- Nº de informaciones, solicitudes, peticiones de actuación, etc.
Medio Plazo	☐	Medio	☐	
Corto Plazo	☐	Bajo	☐	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	☐	Recursos	Implantación con Recursos Internos	☐
Media	☑		Implantación con Apoyo Externo	☐
Baja	☐			

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
		ANUAL

CÓDIGO	M_06

Crear un espacio de igualdad en la intranet / página web de LIMPOSAM.

OBJETIVO

Facilitar el acceso a la plantilla de todos los contenidos, políticas y medidas vigentes en materia de igualdad de oportunidades.

DESCRIPCIÓN

LIMPOSAM creará en su Intranet corporativa o página web un espacio dedicado a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo donde se publicará el presente Plan de Igualdad y todas aquellas medidas, noticias o informaciones que sean de interés para la plantilla, especialmente aquéllas dirigidas a que los hombres se corresponsabilicen de las obligaciones familiares y hagan uso de los derechos que el ordenamiento jurídico les otorga.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
▪ Toda la plantilla de LIMPOSAM	▪ Comunicación, imagen y lenguaje	1-2-5-6

AMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	☐	Alto	☑	- Nº de visitas a la Intranet corporativa.
Medio Plazo	☐	Medio	☐	
Corto Plazo	☐	Bajo	☐	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	☑	Recursos	Implantación con Recursos Internos	☐
Media	☐		Implantación con Apoyo Externo	☐
Baja	☐			

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
		ANUAL

CÓDIGO	M_7

Elaboración de un código de buenas prácticas en el uso del lenguaje.

OBJETIVO

Evitar un uso del lenguaje sexista e inadecuado (desde la perspectiva de la igualdad de género).

DESCRIPCIÓN

LIMPOSAM elaborará un código de buenas prácticas en el uso del lenguaje por medio del cual se revisarán las ofertas de empleo y las prácticas de comunicaciones existentes. En concreto, con ocasión del citado código se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:
-Se revisarán las prácticas de comunicación existentes en web, intranet, tablones de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.
-Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
-**LIMPOSAM** cuidará que las ofertas de empleo no resulten sexistas y que no respondan a esteotipos de uno u otro sexo; para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la Empresa, etc.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
▪ Toda la plantilla de LIMPOSAM	▪ Comunicación, imagen y lenguaje	2-5

AMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	☐	Alto	☐	- Nº de visitas a la Intranet corporativa.
Medio Plazo	☐	Medio	☐	
Corto Plazo	☐	Bajo	☑	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	☐	Recursos	Implantación con Recursos Internos	☐
Media	☐		Implantación con Apoyo Externo	☐
Baja	☑			

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
		ANUAL

CÓDIGO	M_8

Posibilitar la participación de trabajadores/as con suspensión del contrato por causa de maternidad/paternidad, en las acciones formativas desarrolladas durante la suspensión.

OBJETIVO

Evitar que las situaciones vinculadas a la maternidad/paternidad o la asunción de responsabilidades familiares puedan suponer un obstáculo en la carrera profesional de la plantilla con el contrato suspendido por aquellas causas.

DESCRIPCIÓN

LIMPOSAM promoverá y facilitará la participación de las personas cuyo contrato se encuentre suspendido en las acciones formativas que se pudieran desarrollar en la Empresa.
En este sentido, dichas personas podrán participar en las acciones formativas que ya estuvieran preestablecidas en el calendario de formación, así como LIMPOSAM pondrá en conocimiento de la plantilla con contrato suspendido las acciones que vayan a desarrollarse con carácter excepcional durante el citado periodo, al objeto de que pueda valorar la oportunidad de participar en aquéllas. Con ello, no sólo se quiere garantizar que las situaciones de maternidad/paternidad no supongan un freno a la promoción profesional, sino igualmente favorecer el reciclaje profesional de los trabajadores/as que vean suspendido su contrato por los motivos expuestos, de manera que su reincorporación en la Empresa se produzca en óptimas condiciones.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
■ Toda la plantilla de LIMPOSAM	■ Formación	5-6

AMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	☐	Alto	☑	- % de hombres y mujeres que han participado en acciones formativas mientras tenían el contrato suspendido.
Medio Plazo	☐	Medio	☐	
Corto Plazo	☐	Bajo	☐	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	☐	Recursos	Implantación con Recursos Internos	☐
Media	☐		Implantación con Apoyo Externo	☐
Baja	☑			

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
		ANUAL

CÓDIGO	M_9

Formación específica en igualdad de trato y oportunidades.

OBJETIVO

Alinear a la plantilla con la igualdad a través de la formación.

DESCRIPCIÓN

LIMPOSAM desarrollará programas de formación y sensibilización dirigidos a la totalidad de la plantilla (con especial énfasis, a aquellas personas que desarrollen puestos directivos) para que ésta tome conciencia de los beneficios que puede reportar a la Organización la incorporación y promoción de la mujer en el trabajo. **En concreto, las acciones formativas desarrolladas al amparo de esta medida tendrán los siguientes contenidos: igualdad y conciliación, gestión del tiempo, gestión de la diversidad, orientación a resultados y no a presencia en el puesto de trabajo, planificación y organización del trabajo y prevención del acoso.**

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
▪ Toda la plantilla de LIMPOSAM	▪ Formación	4-5

AMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	☐	Alto	☑	- % de hombres y mujeres que han recibido formación en igualdad. - Nº de eventos formativos.
Medio Plazo	☐	Medio	☐	
Corto Plazo	☐	Bajo	☐	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	☐	Recursos	Implantación con Recursos Internos	☐
Media	☐		Implantación con Apoyo Externo	☐
Baja	☑			

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
		ANUAL

CÓDIGO	M_10

Redefinición de política de reuniones

OBJETIVO

Garantizar la eficacia y aplicación por cada empleado de la medida de flexibilidad horaria.

DESCRIPCIÓN

LIMPOSAM llevará a cabo una redefinición en la política de reuniones, de manera que éstas deben necesariamente llevarse a cabo con sujeción a determinados límites horarios de mañana que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

No obstante ello, por circunstancias excepcionales debidamente justificadas podrán planificarse y, por ende, celebrarse reuniones fuera de los márgenes horarios referidos.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
▪ Toda la plantilla de LIMPOSAM	▪ Ordenación del tiempo de trabajo	5-6

AMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	☐	Alto	☑	- Nº de mujeres y hombres que hacen uso de la flexibilidad horaria.
Medio Plazo	☐	Medio	☐	
Corto Plazo	☐	Bajo	☐	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	☐	Recursos	Implantación con Recursos Internos	☐
Media	☐		Implantación con Apoyo Externo	☐
Baja	☑			

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
		ANUAL

CÓDIGO	M_11

Licencias no retribuidas.

OBJETIVO

Facilitar la solicitud y disfrute de permisos no retribuidos al objeto de promover la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla de LIMPOSAM.

DESCRIPCIÓN

LIMPOSAM podrá autorizar el disfrute de licencias no retribuidas en los casos siguientes:
-Adopción en el extranjero; LIMPOSAM podrá poner a disposición del empleado/a un servicio de gestión y asesoramiento en la tramitación de la documentación.
-Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
-Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
-Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
-Por estudios o situaciones personales o familiares graves.
-Para empleados/as con hijos menos de 18 años, para asistir a reuniones de coordinación y apoyo escolar.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
▪ Toda la plantilla de LIMPOSAM	▪ Ordenación del tiempo de trabajo.	1-6

AMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	☐	Alto	☐	- Nº de personas que solicitan y disfrutan de permisos no retribuidos.
Medio Plazo	☐	Medio	☑	
Corto Plazo	☐	Bajo	☐	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	☐	Recursos	Implantación con Recursos Internos	☐
Media	☐		Implantación con Apoyo Externo	☐
Baja	☑			

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
		ANUAL

CÓDIGO	M_12

Medidas a favor de víctimas de violencia de género

OBJETIVO

Facilitar la conciliación de la vida laboral a un colectivo especialmente protegido como son las víctimas de violencia de género.

DESCRIPCIÓN

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a llevar a cabo las siguientes acciones:
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante en otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender el contrato durante 6 meses, prorrogables hasta 18.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con derecho a desempleo, en los términos previstos por la Ley General de la Seguridad Social.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
■ Empleados/as víctimas de violencia de género	■ Conciliación de la vida laboral y familiar	1-6

AMBITO TEMPORAL		IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD		INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo	☐	Alto	☑	- Nº de medidas solicitadas en relación con la violencia de género.
Medio Plazo	☐	Medio	☐	
Corto Plazo	☐	Bajo	☐	

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN		RECURSOS		
Alta	☐	Recursos	Implantación con Recursos Internos	☐
Media	☑		Implantación con Apoyo Externo	☐
Baja	☐			

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO
		ANUAL

III. Evaluación y Seguimiento

III. Evaluación y seguimiento

MODELO DE EVALUACIÓN

El Artículo 46.1 de la Ley 3/2007 establece que "*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*"

Es preciso, por tanto, establecer e incorporar al Plan de Igualdad un sistema de evaluación de las medidas positivas implantadas, así como de los resultados alcanzados con las mismas.

Para llevar a cabo la evaluación de manera apropiada, se ha de definir el modelo de indicadores que permitan:

- Medir la evolución en el cumplimiento de los objetivos perseguidos por el Plan de Igualdad y detectar las desviaciones.
- Analizar la evolución y seguimiento de la implantación de las medidas recogidas en el Plan.
- Evaluar el resultado final de la implementación y detectar nuevas necesidades.

Por ello el Modelo de evaluación del Plan contiene diferentes indicadores que serán utilizados para medir la eficacia de las medidas y, en definitiva, la eficacia del Plan.

A continuación se detallan los indicadores que serán utilizados para llevar a cabo dicha evaluación.

Indicadores de Situación:

- % de hombres y mujeres en la organización.
- % de hombres y mujeres en la organización (eliminando puestos de trabajo esencialmente masculinos)
- % de hombres y mujeres en los diferentes departamentos (segregación horizontal).
- % de hombres y mujeres por grupos de responsabilidad y áreas (segregación vertical).
- % de hombres y mujeres por edad.
- % de hombres y mujeres por antigüedad.
- % de hombres y mujeres por nivel de estudios.
- % de hombres y mujeres en los órganos de representación de los trabajadores.
- % de hombres y mujeres que causaron baja durante el año y causas.
- % de rotación de hombres y mujeres.
- % de hombres y mujeres con jornada reducida por motivos familiares.
- % de hombres y mujeres por tipo de jornada.
- % de hombres y mujeres que solicitan el disfrute del permiso de paternidad.
- % de hombres y mujeres que solicitan y disfrutan permisos no retribuidos.
- % de hombres y mujeres que solicitan y disfrutan la lactancia.
- % de hombres y mujeres que solicitan y disfrutan la lactancia de forma acumulada.
- % Número de solicitudes de medidas de reagrupamiento familiar.
- % de hombres y mujeres a los que se le concede el reagrupamiento familiar.
- Número de excedencias disfrutadas (por cuidado de hijos o familiares).
- % de hombres y mujeres que solicitan el disfrute de excedencias (por cuidado de hijo o familiar).
- Número de excedencias disfrutadas (otras excedencias).
- % de hombres y mujeres que solicitan el disfrute de otras excedencias.
- Número de traslados solicitados.
- % de hombres y mujeres que solicitan traslados.

Indicadores de Formación:

- % de hombres y mujeres que han recibido formación.
- Número de eventos formativos previstos/realizados.
- % de hombres y mujeres que se han promocionado.
- % de hombres y mujeres que han participado en acciones formativas mientras tenían el contrato suspendido.
- Número de acciones formativas que son consideradas tiempo efectivo de trabajo.
- % de hombres y mujeres que se han beneficiado de tal consideración.

Indicadores de Acoso:

- Número de cursos organizados para concienciar sobre la importancia de denunciar agresiones.
- Número de consultas año sobre el protocolo.
- % de hombres y mujeres que han denunciado conductas de acoso.
- % de denuncias que han finalizado con la imposición de medidas disciplinarias a empleados que han llevado a cabo conductas calificables como acoso.

Indicadores de Selección, Contratación y Retribución:

- % de hombres y mujeres de CV recibidos.
- % de hombres y mujeres que se han seleccionado.
- % de hombres y mujeres que se han promocionado.

Indicadores de Sensibilización:

- ❑ % de hombres y mujeres que velan por el cumplimiento del Plan de Igualdad.
- ❑ Número de eventos organizados por la empresa para sensibilizar en Igualdad de Oportunidades.
- ❑ Número de necesidades de la plantilla detectadas en temas de igualdad.
- ❑ % de hombres y mujeres que han recibido formación en Igualdad de Oportunidades.
- ❑ Número de medidas solicitadas por víctimas de violencia de género.
- ❑ % de hombres y mujeres que hacen uso de la flexibilidad horaria.

Indicadores de Comunicación:

- ❑ Número de acciones de difusión de igualdad realizadas a través de los canales de comunicación interna.
- ❑ Número de acciones de comunicación realizadas para informar sobre el Plan de Igualdad.
- ❑ Número de visitas realizadas a la intranet de la Compañía/espacio igualdad.
- ❑ Revisión cualitativa de los materiales e información entregados al personal de nuevo ingreso en las acciones de bienvenida.
- ❑ Número de informaciones, solicitudes, peticiones de actuación recibidas por el Agente de Igualdad.