

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA****JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****CONSEJERÍA DE EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2020 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Training Soria, S.L.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Training Soria, S.L., de Soria, suscrito el día 20 de agosto de 2020, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra, por la representación de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, esta Oficina Territorial de Trabajo, acuerda:

*Primero.-* Inscribir el Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión de negociación.

*Segundo.-* Disponer a su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE TRAINING SORIA, S.L.**

*Índice*

- A. Introducción y Marco Normativo*
- B. Principios Generales*
- C. Fases Del Plan*
- D. Ámbito De Aplicación*
- E. Resumen Del Diagnóstico De Situación*
- F. Plan De Acción*
- G. Calendario*
- H. Sistema De Seguimiento Y Evaluación*
- I. Partes Suscriptoras Del Plan De Igualdad*

*A. Introducción y Marco Normativo*

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Training Soria 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 que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la Representación Legal de la plantilla.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 45 la obligación de todas las empresas de “respetar la igualdad de trato



y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del Real Decretoley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final 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. Marco Legislativo

## *B. Principios Generales*

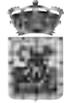
Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Transversal. Integra el principio de igualdad en la organización 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 a el 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 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.

## *C. Fases del Plan*

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

I. Compromiso de la entidad Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales y la Representación Legal de la Plantilla.



II. Constitución de la Comisión de Igualdad. De forma paralela al compromiso de la entidad, se constituye un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la Dirección y Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación o crear una Comisión específica a tal efecto.

III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

IV. Plan de Igualdad. 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.

V. Difusión del Plan de Igualdad. Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

VI. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad. La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.

VII. Evaluación del Plan de Igualdad. Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

#### *D. Ámbito de Aplicación*

##### *Ámbito territorial:*

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Soria. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que esta sociedad laboral 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 del tipo de contrato y jornada laboral y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

##### *Ámbito temporal:*

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2024. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

BOPSO-109-21092020



## *E. Resumen Del Diagnóstico De Situación*

Teniendo en cuenta que se trata de una microempresa que siempre ha contado en su plantilla con mayor representación de mujeres frente a hombres, nunca ha planteado ningún tipo de discriminación por razón de sexo ni ha tenido constancia de situaciones de acoso laboral y / o personal por razón de sexo, la situación de partida se considera adecuada, detectándose ciertos aspectos a mejorar que se incluyen a continuación, junto con una serie de principios que esta organización asume como propios y que deben guiar su actuación la vigencia del presente plan de igualdad que se presenta:

- Mejorar la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista, tanto internamente como externamente.
- Incorporar dentro del plan de formación del personal de la organización acciones de formación sobre los principios de la igualdad de oportunidades, no discriminación y no acoso y especialmente en comunicación inclusiva y no sexista.
- Revisar las imágenes utilizadas tanto interna como externamente para garantizar su coherencia con los principios de la igualdad de oportunidades, no discriminación y no acoso del plan de igualdad de la organización.
- Revisar el plan retributivo y de carrera de los recursos humanos.
- Revisar la evaluación de riesgos desde un punto de vista de género.
- Valorar la implantación de un sistema de compliance en la empresa.
- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- Información específica al género sub-representado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.

## *F. Plan de Acción*

En función de las necesidades detectadas a partir del diagnóstico realizado hemos establecido un objetivo general, que hace referencia a la totalidad del plan, y es de carácter estratégico, y una serie de objetivos específicos, que prestan más detalle a los aspectos de mejora que la empresa tiene que centrarse en corregir.

### 1. Objetivos Generales



Establecer una cultura empresarial basada en la igualdad como principio básico y transversal de la organización, mediante la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión de la empresa, mejorando, por un lado, la percepción de las personas trabajadoras con respecto al proyecto empresarial y, por otro, creando una imagen positiva y diferencial con respecto a la competencia.

## 2. Áreas De Actuación

### **Cultura Empresarial**

Objetivos específicos: Sensibilizar en igualdad de oportunidades a todo el personal de la organización.

*Medida: I.-* Taller de sensibilización en igualdad de oportunidades.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad.

Descripción de las actividades: La organización realizará un taller para sensibilizar al personal y profundizar en conceptos relacionados: diferencia entre género y sexo, estereotipos y roles de género, lenguaje inclusivo, machismo, hembrismo, feminismo...

Fecha de implantación: Cada 2 años

Indicadores: Nº de personas de la organización. Nº de personas participantes. Nº horas. Grado de satisfacción de los participantes.

Medios y recursos:

- Humanos: Representante de la Comisión de Igualdad (CI). Todo el personal de la organización.

- Materiales: Aula y medios técnicos. Documentación a entregar a los asistentes.

- Económicos: Tiempo de preparación del representante de la CI. Tiempo de asistencia del personal de la organización.

### **Acceso al Empleo y Selección de Personal**

Objetivos específicos: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

*Medida: II.-* Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable Sistema Gestión Calidad.

Descripción de las actividades: Realizar 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.

Fecha de implantación: 30 de junio de 2022.

Indicadores: Análisis de puestos realizado (si/no). Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos. Aumento % contratación del sexo subrepresentado.

Medios y recursos:

- Humanos: Representante de la Comisión de Igualdad (CI). Responsable de Calidad de la organización.

- Materiales: Documentación del SGC (Sistema de Gestión de la Calidad). Equipos informáticos.

- Económicos: Tiempo de dedicación del representante de la CI. Tiempo de dedicación del responsable de SGC.



*Medida: III.-* Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable de Selección y Contratación.

Descripción de las actividades: Asegurar que las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contienen la denominación del puesto en masculino y femenino y/o términos neutros.

Fecha de implantación 31 de diciembre de 2020.

Indicadores: Aumento % contratación del sexo sub-representado (\*). Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no). Enumerar ofertas de empleo anunciadas. Revisión de ofertas de trabajo (si/no)

Medios y recursos:

- Humanos: Representante de la Comisión de Igualdad (CI). Responsable de selección y contratación de la organización.

- Materiales: No se requieren específicamente.

- Económicos: Tiempo de dedicación del representante de la CI. Tiempo de dedicación del responsable de selección y contratación.

(\*) A efectos de cómputo del personal sub-representado, dado el tamaño de la empresa, se tendrá en cuenta a ambos socios ya que desarrollan su actividad en la organización como un miembro más de ella sin ningún tipo de distinción por su situación de partida.

### **Condiciones de Trabajo y Retribuciones**

Objetivos específicos: Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. Combatir la brecha salarial. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

*Medida: IV.-* Política salarial aplicando criterios claros y objetivos.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Revisión del Plan Retributivo que se aplica en la entidad, utilizando criterios claros y objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso).

Fecha de implantación: 30 de junio de 2021.

Indicadores Disminución de brecha salarial (si/no). Política retributiva definida (si/no). Complementos salariales definidos e incluidos en Plan Retrib. (si/no)

Medios y recursos:

- Humanos: Representante de la Comisión de Igualdad (CI). Responsable de personal de la organización.

- Materiales: No se requieren específicamente.

- Económicos: Tiempo de dedicación del representante de la CI. Tiempo de dedicación del responsable de personal.

*Medida: V.-* Registro salarial

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable de Personal

Descripción de las actividades: Realizar un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hu-



biera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2021.

Indicadores: % Brecha. Brecha supera el 25% (si/no). Registro actualizado regularmente (si/no). Registro realizado (si/no)

Medios y recursos:

- Humanos: Representante de la Comisión de Igualdad (CI). Responsable de personal de la organización.

- Materiales: No se requieren específicamente.

- Económicos: Tiempo de dedicación del representante de la CI. Tiempo de dedicación del responsable de personal.

*Medida VI.-* Fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Profundizar en las causas del mayor porcentaje de contratos temporales en mujeres y las posibilidades de su cambio a contrato indefinido.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2021

Indicadores: Estudio realizado (si/no). % de mujeres que pasan a indefinido

Medios y recursos:

- Humanos: Representante de la Comisión de Igualdad (CI). Responsable de personal de la organización.

- Materiales: No se requieren específicamente.

- Económicos: Tiempo de dedicación del representante de la CI. Tiempo de dedicación del responsable de personal.

## **Promoción Profesional**

Objetivos específicos: Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades. Eliminar las barreras de las trabajadoras para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.

*Medida: VII.-* Formación en materia de igualdad a personal responsable de las promociones.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable de Personal

Descripción de las actividades: Formar/ Sensibilizar sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la empresa, proponen e intervienen en estos procesos (Dirección).

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2022

Indicadores: Satisfacción percibida. Impartido curso/charla/jornada de formación (si/no). Lugar y fecha de celebración. Entidad y/o persona docente. Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad.



Medios y recursos:

- Humanos: Responsable de personal de la organización.
- Materiales: Equipos informáticos si es online. No se requieren específicamente.
- Económicos: Tiempo de dedicación del responsable de personal. Coste € actuación.

*Medida: VIII.*- Protocolo de promoción o planes de carrera perspectiva de género

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable de Personal

Descripción de las actividades: Revisión del Plan de Carrera de la organización con perspectiva de género, indicando a las personas que participan en los procesos de promoción que criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2023

Indicadores: Aumento % sexo sub-representado en puestos de responsabilidad

Medios y recursos:

- Humanos: Responsable de personal de la organización.
- Materiales: Equipos informáticos si es online. No se requieren específicamente.
- Económicos: Tiempo de dedicación del responsable de personal. Coste € actuación.

*Medida: IX.*- Formación sobre Habilidades Directivas, Liderazgo, etc.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Realizar cursos dirigidos principalmente a mujeres en habilidades de dirección, liderazgo, motivación y autoestima, técnicas de comunicación, etc. para fomentar su participación en puestos de responsabilidad.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2023.

Indicadores: Entidad y/o persona docente. Lugar y fecha de celebración. Mejora de habilidades de liderazgo (encuestas, entrevistas...). N° personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad. Satisfacción percibida por el personal

Medios y recursos:

- Humanos: Responsable de personal de la organización.
- Materiales: Equipos informáticos si es online. No se requieren específicamente.
- Económicos: Tiempo de dedicación del responsable de personal. Coste € actuación.

Coste € actuación.

## **Formación**

Objetivos específicos: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

*Medida: X.*- Formación en género al Comité de Igualdad.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable de Personal

Descripción de las actividades: Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión de Igualdad y RLT (si existe en ese momento).



Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2021

Indicadores: Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...). Satisfacción percibida. Lugar y fecha de celebración. Entidad y/o persona docente. Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad

Medios y recursos:

- Humanos: Integrantes de la (CI). Responsable de personal de la organización.
- Materiales: Equipos informáticos si es online. No se requieren específicamente.
- Económicos: Tiempo de dedicación del responsable de personal. Coste € actuación.

Coste € actuación.

*Medida:* XI.- Difundir los cursos de formación.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable de Personal

Descripción de las actividades: Difundir todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación, elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2021

Indicadores: Resultados obtenidos, Difusión de acciones formativas (si/no), Nº personas inscritas a los cursos difundidos, por sexo

Medios y recursos:

- Humanos: Representante de la comisión de igualdad (CI). Responsable de personal de la organización.
- Materiales: No se requieren específicamente.
- Económicos: Tiempo de dedicación del representante de la CI. Tiempo de dedicación del responsable de personal.

## **Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y Corresponsabilidad**

Objetivos específicos: Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación. Mejorar la conciliación a través de las sugerencias seleccionadas por la plantilla.

*Medida:* XII.- Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación.

Responsables de la implantación: Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2021

Indicadores: Base de datos permisos (si/no). Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos).

Medios y recursos:

- Humanos: Responsable de personal de la organización.
- Materiales: Equipo informático y servidor para archivo. No se requieren específicamente.
- Económicos: Tiempo de dedicación del responsable de personal.



*Medida: XIII.-* Adaptación de la jornada al horario escolar.

Responsables de la implantación: Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Revisar la situación actual respecto a la adaptación de la jornada al horario escolar.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2020

Indicadores: Jornada adaptada al horario escolar (si/no)

Medios y recursos:

- Humanos: Responsable de personal de la organización.
- Materiales: No se requieren específicamente.
- Económicos: Tiempo de dedicación del responsable de personal.

*Medida: XIV.-* Flexibilidad horaria entrada y salida del trabajo.

Responsables de la implantación: Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Revisar la situación actual respecto a la flexibilidad horaria de entrada y salida del trabajo.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2020

Indicadores: Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida al año.

Medios y recursos:

- Humanos: Responsable de personal de la organización.
- Materiales: No se requieren específicamente.
- Económicos: Tiempo de dedicación del responsable de personal.

## **Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**

Objetivos específicos: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

*Medida: XV.-* Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo disponible en la empresa, de manera que incluya los diferentes puntos esenciales.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2023

Indicadores: Protocolo actualizado (si/no). Protocolo revisado (si/no). Protocolo difundido (si/no). Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas. Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

Medios y recursos:

- Humanos: Representante de la comisión de igualdad (CI). Responsable de personal de la organización.
- Materiales: No se requieren específicamente.
- Económicos: Tiempo de dedicación del representante de la CI. Tiempo de dedicación del responsable de personal.



## Comunicación y Lenguaje No Sexista

Objetivos específicos: Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad

*Medida: XVI.-* Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable de Comunicación.

Descripción de las actividades: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

Fecha de implantación: 30 de junio de 2022

Indicadores: Revisión del lenguaje (si/no). Revisión de las imágenes (si/no). Enumerar fuentes revisadas

Medios y recursos:

- Humanos: Representante de la comisión de igualdad (CI). Responsable de personal de la organización.

- Materiales: No se requieren específicamente.

- Económicos: Tiempo de dedicación del representante de la CI. Tiempo de dedicación del responsable de personal.

*Medida: XVII.-* Reseña en la web en temática de igualdad.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad / Responsable de Comunicación.

Descripción de las actividades: Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2022

Indicadores: Reseña incorporada en la web (si/no)

Medios y recursos:

- Humanos: Representante de la comisión de igualdad (CI). Responsable de comunicación de la organización.

- Materiales: No se requieren específicamente.

- Económicos: Tiempo de dedicación del representante de la CI. Tiempo de dedicación del responsable de comunicación. Coste € cambios en la página web

*G. Calendario*

## Cultura Empresarial

I.- Taller de sensibilización en igualdad de oportunidades.

Desde junio 2021 a junio 2022. Desde junio 2023 a junio 2024.

## Acceso al Empleo y Selección de Personal

II.- Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género.

Desde agosto 2020 a junio 2022.

III.- Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.

Desde agosto 2020 a diciembre 2020.

## Condiciones de Trabajo y Retribuciones



IV.- Política salarial aplicando criterios claros y objetivos.

Desde agosto 2020 a junio 2021.

V.- Registro salarial.

Desde agosto 2020 a diciembre 2021.

VI.- Fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos

Desde agosto 2020 a diciembre 2021.

### **Promoción Profesional**

VII.- Formación en materia de igualdad a personal responsable de las promociones.

Desde agosto 2020 a diciembre 2022.

VIII.- Protocolo de promoción o planes de carrera perspectiva de género.

Desde agosto 2020 a diciembre 2023.

IX.- Formación sobre Habilidades Directivas, Liderazgo, etc.

Desde agosto 2020 a diciembre 2023.

### **Formación**

X.- Formación en género al Comité de Igualdad.

Desde agosto 2020 a diciembre 2021.

XI.- Difundir los cursos de formación.

Desde agosto 2020 a diciembre 2021.

### **Conciliación y Corresponsabilidad**

XII.- Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación.

Desde agosto 2020 a diciembre 2021.

XIII.- Adaptación de la jornada al horario escolar.

Desde agosto 2020 a diciembre 2020.

XIV.- Flexibilidad horaria entrada y salida del trabajo.

Desde agosto 2020 a diciembre 2020.

### **Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**

XV.- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Desde agosto 2020 a diciembre 2023.

### **Comunicación y Lenguaje**

XVI.- Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas.

Desde agosto 2020 a junio 2022.

XVII.- Reseña en la web en temática de igualdad.

Desde agosto 2020 a diciembre 2022.

### *H. Sistema de Seguimiento y Evaluación*

#### *Periodicidad del seguimiento y la evaluación:*

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión de Igualdad o una Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada 6 meses, de las cuales se levantará acta.

BOPSO-109-21092020



Se realizará un informe de seguimiento anual y un informe de evaluación al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.

*Metología para el de seguimiento y la evaluación:*

1º. Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º. Informe de seguimiento y evaluación. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

3º. Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

*I. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad*

Representación empresarial: Jose Luis Marco De León. Jose Emilio Marco De León.

Representación de la plantilla: M<sup>a</sup> Cristina Cercadillo García. Ana Silvia Sanz Pérez.

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la empresa como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 20 de agosto de 2020.

Firmas: Dña. M<sup>a</sup> Cristina Cercadillo García. D. José Luis Marco De León. Dña. Ana Silvia Sanz Pérez. D. J. Emilio Luis Marco De León.

Soria, 10 de Septiembre de 2020. La Jefa del Servicio, Noemi Molinuevo Estéfano 1673

-----

BOPSO-109-21092020