

PLAN DE IGUALDAD

UATAE MUJER



1

PRESENTACIÓN

1. PLAN DE IGUALDAD

UATAE Mujer como entidad sin ánimo de lucro cumple los mínimos requisitos del preceptivo plan de igualdad puesto que lo adopta aún sin tener obligación al respecto de su adopción. Este plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la Organización.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones acordadas entre la Empresa y la Representación legal de las personas trabajadoras, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos los recogidos en el capítulo 5 del presente documento.

MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos nacionales, europeos e internacionales sobre derechos humanos.:

A nivel nacional:

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.

- Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel europeo:

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea, recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres
- Convenio de Estambul 2011. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Consejo de Europa 2014.

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de NU en 1979 y ratificada por España en 1983.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, destacando la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres celebrada en Beijing (China) en el año 1995.

DEFINICIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley orgánica 3/2007).

Igualdad de trato y de oportunidades: Incorpora la garantía de equidad en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las relacionadas con el despido y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales (art. 5 Ley orgánica 3/2007).

Promoción de Igualdad en la negociación colectiva: Mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 10 Ley orgánica 3/2007).

Discriminación Directa: Alude a 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 (art. 6.1 Ley orgánica 3/2007).

Discriminación Indirecta: Se califica así la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro (art. 6.2 Ley orgánica 3/2007).

Acoso sexual, por razón de Sexo, orientación sexual o identidad de género: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley de Igualdad, constituye acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 7.1 Ley orgánica 3/2007). El acoso por razón de sexo como 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 7.2 Ley orgánica 3/2007).

Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye asimismo una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 Ley orgánica 3/2007).

Igualdad de remuneración por razón de sexo. Se trata de la obligación de la persona empleadora de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en sus elementos o condiciones (art. 28.1 Estatuto de los Trabajadores).

Trabajo de igual valor. Se entiende por tal el que, comparado con otro, es equivalente en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo (art. 20.1, párrafo segundo Estatuto de los Trabajadores).

Principio de corresponsabilidad. Definido como la asunción equitativa de obligaciones familiares o el ejercicio equitativo de los derechos entre ambos progenitores referidos a su vida personal, familiar y laboral (Exposición de motivos del Real Decreto-Ley 6/2019).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las trabajadoras y a los trabajadores en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares –corresponsabilidad-, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley orgánica 3/2007).

2

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En la elaboración y desarrollo de este Plan de Igualdad, participan 3 Comisiones creadas especialmente para la correcta ejecución del mismo. Aunque más adelante en el presente documento se van a detallar en mayor profundidad las distintas partes que participan en el desarrollo y la ejecución del mismo, a continuación, se procede a acercar cuáles son las partes involucradas.

- **Comisión de Negociación**, integrada por representantes de la empresa y Representación legal de las personas trabajadoras (UGT)
 - Por parte de la empresa: Pilar Mora Mancebo
 - Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la Nieves Martínez Ten de UGT
- **Comisión de Seguimiento y Evaluación**,
 - Por parte de la empresa: Pilar Mora Mancebo
 - Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la Nieves Martínez Ten de UGT

3

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1. AMBITO PERSONAL y TERRITORIAL:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en los 3 centros de trabajo de UATAE Mujer y, por consiguiente, será de aplicación en todo el territorio nacional y engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todas aquellas personas que, conforme al futuro crecimiento de la empresa vayan incorporándose a la misma. A continuación, se relacionan los centros de trabajo, plantilla en cada uno de ellos y ubicación:

Cataluña (Barcelona):1

Madrid (Madrid): 2

Galicia (A Coruña):. 2

Asimismo, y aunque en el momento de elaboración del diagnóstico y plan no se da el caso, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019, se tiene en cuenta el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

3.2. AMBITO TEMPORAL:

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos se podrán alcanzar antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas y acciones son progresivas, dan lugar a que el plazo de vigencia esté ligado a la consecución de objetivos. El Plan de Igualdad entrará en vigor el día de su firma y tendrá una vigencia de 4 años.

Un mes antes de su fecha de finalización, se constituirá una nueva comisión negociadora para elaboración y negociación del nuevo plan de igualdad.

UATAE Mujer es una Unión de Asociaciones de Mujeres Autónomas y Emprendedoras sin ánimo de lucro cuya sede central radica en la calle General Palanca nº 37, de Madrid, donde se encuentra su sede. Además, tiene presencia en otras dos comunidades autónomas a través de 3 centros de trabajo ubicados en Madrid, A Coruña y Barcelona. Con una plantilla actual de 5 personas

La UNION ASOC. MUJERES AUTONOMAS Y EMPRENDEDORAS-UATAE MUJER es una entidad de asistencia social, sin ánimo de lucro, constituida en diciembre de 2010 al amparo de lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución Española y regulada por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, Reguladora del Derecho de Asociación, y demás disposiciones vigentes que la desarrollan, así como disposiciones normativas concordantes; e inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones con número 51022.

Su objeto social, tal y como recogen sus Estatutos, está conformado por la realización de actuaciones de interés social en distintos ámbitos, especialmente en lo relacionado con la consideración del autoempleo como alternativa de emancipación de las personas y de los pueblos, y la atención a los colectivos.

Siendo su CNAE 8559, otra educación n.c.o.p., su actividad principal consiste en la impartición de formación profesional para el empleo, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, así como otras actividades formativas vinculadas a proyectos concedidos por las diferentes Administraciones Públicas.

Desde su constitución, UATAE Mujer, ha desarrollado un enfoque social importante a través de numerosos proyectos, vinculados a la formación, con distintos objetivos y destinados generalmente a mujer y a diferentes colectivos en riesgo de exclusión, y cuyo objeto no es otro que formar a estas personas y guiarlas hasta alcanzar una independencia personal, económica y social, siempre a través de la formación como medio de empoderamiento.

4

INFORME DIAGNOSTICO

4. INFORME DIAGNÓSTICO:

4.1. METODOLOGÍA

Se ha recopilado y analizado la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas por razón de sexo que pudieran existir en UATAE Mujer y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

Las personas encargadas de proporcionar la documentación y dinamizar el proceso de recogida de información son Pilar Mora y Antonio García.

Se ha informado a la plantilla del comienzo de la fase de diagnóstico, con el fin de que participen de forma activa. La Comisión ha acordado la información necesaria para diagnosticar cada una de las materias y contar con la colaboración de la Dirección.

Se ha recopilado la información objeto de análisis señalando los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Se han identificado los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y se han propuesto medidas de mejora para solventarlas.

Las herramientas que se han utilizado para recopilar datos han sido las siguientes:

- Ficha de identificación de la empresa.
- Cuestionario sobre políticas de gestión de personal.

Periodo de referencia de los datos analizados

UATAE Mujer no entiende una sociedad sin igualdad de oportunidades; la igualdad de oportunidades forma parte de su ideario y, por ello, de forma voluntaria, en 2018, elaboró e implantó un Plan de Igualdad.

Con motivo de la entrada en vigor del RD 901/2020, de 12 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre

registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, procedemos a realizar la adaptación del Plan de Igualdad con el fin de cumplir con los requisitos establecidos y que se pueda inscribir dicho Plan en el registro correspondiente. Actualizamos el diagnóstico con datos correspondientes al primer trimestre de 2022.

Fecha de recogida de la información

La información se ha recogido durante el primer trimestre del 2022.

Fecha de realización del diagnóstico

8 de abril de 2022.

Han intervenido en su elaboración:

La Comisión negociadora

Se ha contado con la participación como asesora de la comisión de una persona con formación que forma parte de la entidad

4.2 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluye la información de la entidad: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas , etc.

- Razón Social: UNION DE ASOCIACIONES DE MUJERES AUTÓNOMAS Y EMPRENDEDORAS UATAE MUJER
- Domicilio Social: Calle General Palanca, 37-28045 Madrid
- Forma Jurídica: Asociación
- Año de constitución: 2010
- Sector Actividad: Enseñanza
- CNAE: 8559 (Otras enseñanzas)
- Dispone del departamento de personal de UATAE al no disponer de departamento propio.

4.3. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

El resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores nos permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- **Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.**

En la actualidad UATAE Mujer cuenta con una plantilla de 5 personas, de las cuales 4 son mujeres (80%) y 1 es hombre (20%). En los últimos 3 años, UATAE Mujer ha tenido un incremento de 3 personas en su plantilla, es decir, ha incrementado su plantilla en casi un 300%.

La plantilla de UATE Mujer la conforman un total de 5 personas trabajadoras, de las cuales el 80% son mujeres y 20% hombres se entiende que no existe una representación equilibrada en cuanto a su composición, según determina la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ya que se supera en el caso de las mujeres el 60% y no se alcanza el 40% en el caso de los hombres.

- **Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.**

Si analizamos la plantilla de UATAE Mujer en función de la edad, del total de 5 personas en plantilla, hay 1 persona mujer con edad superior a los 46 años (100%). La franja donde se sitúa la mayor parte de la plantilla es la de los 30-45 años, donde hay 2 mujeres y 0 hombres; por otro lado, hay 1 hombre es en las edades comprendidas entre los 20 y los 29 años y no habiendo nadie por debajo de los 20 años.

En la distribución de plantilla por tipo de contrato podemos observar que se utilizan dos formas de contratación fundamentalmente. Entre la contratación eventual e indefinida existe una distribución con una ligera tendencia en la contratación eventual y mayoritariamente a tiempo completo en cualquiera de ambos casos. Observamos que la representación femenina está equilibrada entre el contrato indefinido y el contrato eventual en el eventual (40%) y en el indefinido (40%). Por otro lado, encontramos que hay 1 hombre en situación de contrato eventual (33%), frente a 2 mujeres (67%). En lo que se refiere al tipo de jornada las 5 personas de la plantilla (100%) tienen un contrato a tiempo completo. Por otro lado, no hay nadie en la entidad que esté en la situación

de contratos fijos discontinuos, prácticas, en aprendizaje u otro tipo de becas.

Analizando al personal que compone UATAE Mujer en función de la antigüedad, se puede observar que hay un total de 3 mujeres que tiene una antigüedad de menos de 6 meses (75%) frente a 1 hombre (25%). Por otro lado, personas que tengan una antigüedad de entre 3 y 5 años encontramos a 1 mujer (100%) y a ningún hombre.

Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, se trata de una plantilla que no acumula mucha antigüedad, aunque son las mujeres las que llegan a alcanzar algunos de los tramos de mayor permanencia en la empresa. La distribución de la plantilla por antigüedad podría guardar relación con la distribución de plantilla por tipo de contrato en relación a mujeres y hombres.

Cabe mencionar, además, que hay 1 mujer (100%) que dedica menos de 20 horas semanales al trabajo. Donde más descompensada está la balanza es el caso de las personas que dedican más de 40 horas semanales al trabajo, habiendo 3 mujeres (75%) frente a 1 hombre (25%).

Todo esto pone de manifiesto una tendencia feminizada de la plantilla, no habiendo el mismo número de mujeres que de hombres. Por ejemplo, la Secretaría General es una mujer y en el departamento de proyecto hay 3 mujeres frente a 1 hombre. Esta es una tendencia que se tiene que atajar en aras de equilibrar la balanza, aunque hay que tener en cuenta que también es una tendencia que refleja una realidad de la entidad que en su labor social se requiere que la intervención con determinados colectivos, si atendemos a las barreras culturales y religiosas, sea realizada por mujeres.

- **Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal).**

Respecto a la presencia de mujeres y hombres en los niveles más altos de la entidad, encontramos una Junta Directiva solo está integrada por mujeres, es decir, 7 mujeres la integran igual que con el Equipo de Dirección, hay 1 mujer.

En la siguiente tabla se observa que la mayoría de la plantilla de UATAE Mujer tiene estudios superiores, habiendo más mujeres que hombres en esta categoría. Es decir, de nuevo, aunque la Junta Directiva y el Equipo de Dirección solo está compuesta por mujeres, entre el personal de la entidad si hay presencia masculina y aun así se observan desequilibrios en la representación femenina y masculina.

- **Nivel de formación por sexo.**

Atendiendo al nivel de estudios de las 5 personas que conforman la plantilla, observamos que no hay ninguna persona que no tenga ningún tipo de estudio, ni mujeres ni hombres. El nivel formativo en el que más personas se concentra es en el nivel de estudios universitarios, habiendo 4 mujeres (80%) y 1 hombre (20%). Así, la mayoría del personal de la entidad se concentra dentro del grupo profesional 1.

- **Movimientos de personal**

Incorporaciones y bajas

Como puede observarse, no ha habido bajas voluntarias ni forzosas en estos años porque el tipo de contrato utilizado ha sido eventual asociado a proyectos.

Por otro lado, en términos de incorporaciones, observamos que en 2022 ha habido 4, 3 mujeres (75%) y 1 hombre (25%). De las tres mujeres 1 tiene contrato indefinido (33%) y 2 contrato eventual (67%). Siendo la incorporación masculina en el marco de la eventualidad. La diferencia entre las incorporaciones de mujeres y hombres es bastante significativa.

Las incorporaciones realizadas en la organización en una muestra de estudio de 5 años, muestran incorporaciones alineadas con la distribución de la plantilla. Tomando como referencia la distribución de mujeres y hombres donde estos últimos representan el 80% de la plantilla, y no se ha ido incrementando la contratación de hombres.

- **Incorporaciones en el último año por tipo de contrato**

En el año 2022, se produjeron 3 contrataciones de mujeres y 1 de hombres. En la categoría de contrato eventual a tiempo completo se han contratado 2 mujeres y 1 hombre. Es decir, el 67% de la plantilla contratada de forma temporal a tiempo completo son mujeres y el otro 33% hombres.

No hubo incorporaciones ni de mujeres ni de hombres en la categoría de fijo discontinuo, así como en las categorías de prácticas, aprendizaje u otras becas. Por otro lado, en la categoría de contrato indefinido a tiempo completo se han incorporado 1 mujer (100%) Las diferencias observadas en lo relativo a la temporalidad de mujeres y hombres están asociadas a los requisitos de los proyectos a los que se asocian las contrataciones.

- **Incorporaciones último año por categoría profesional**

En 2022, 3 mujeres con titulación superior se incorporaron a la plantilla (67%) frente a 1 hombre con titulación superior (33%). No observamos diferencia en este caso en lo que se refiere a las incorporaciones de mujeres con titulación superior y hombres con titulación superior. No ha habido incorporaciones en otras categorías profesionales.

- **Bajas definitivas último año**

No aplica

- **Bajas temporales, permisos y excedencias último año**

No aplica

- **Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.**

En UATAE Mujer se ha establecido un protocolo de selección de personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

- Se ha creado una comisión de selección de personal paritaria
- Se han definido los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas omitiendo otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar...estado civil, cargas familiares...)
- Los puestos de trabajo se denominan de forma neutra, no contienen ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente.

4.4. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

- **Datos cuantitativos desagregados por sexo.**

Los datos recogidos para la elaboración de este informe, permiten afirmar que existe una masculinización de la plantilla de UATAE, siendo mayor la presencia masculina que la femenina, en general. Si bien es cierto que cada departamento dentro de la entidad tiene sus propias características que suponen, en ocasiones, una representación de la realidad social en nuestro país. Por ello, es necesario tomar medidas para fomentar que esa tendencia a la masculinización vaya reduciéndose.

Observando los datos cuantitativos de la entidad, se puede obtener la conclusión de que, en general, se contratan algo más de mujeres que de hombres, pero también causan baja muchas más mujeres que hombres.

- **Información cualitativa.**

Lo más llamativo extraído de los datos desmenuzados anteriormente, es que estamos ante una plantilla feminizada. Las últimas contrataciones han incorporado 3 mujeres frente a 1 solo hombre. No se registran baja porque la mayoría de los contratos son eventuales que finalizan una vez que finaliza el proyecto al que están asociados.

- **Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.**

- **Procesos de selección y contratación**

Las contrataciones se hacen principalmente en función de las necesidades que van surgiendo por volumen de trabajo. Estas contrataciones se realizan en consenso entre la directiva y los departamentos a los que va dirigida la contratación contando para ello con la plantilla, que es previamente informada de las necesidades del puesto a cubrir. La selección se fundamenta en aptitudes relacionadas con el puesto sin que en ningún caso se considere determinante condiciones de género o edad.

La selección de personal es totalmente objetiva, analizando exclusivamente las aptitudes de los candidatos en función de formación, experiencia relativa al puesto a cubrir y actitudes proactivas o resolutivas necesarias para el desempeño de sus funciones.

En 2022, 3 mujeres con titulación superior se incorporaron a la plantilla (67%) frente a 1 hombre con titulación superior (33%). No observamos diferencia en este caso en lo que se refiere a las incorporaciones de mujeres con titulación superior y hombres con titulación superior. No ha habido incorporaciones en otras categorías profesionales.

- **Formación**

Aunque en la actualidad no aplica, siempre que es posible el acceso a la formación es paritario, no obstante, se deben plantear medidas que permitan mantener esta situación facilitando a todo el personal el acceso a la formación técnica y transversal relacionada con su puesto independientemente de su situación familiar particular.

- **Promoción profesional**

La promoción interna de personal, siempre que sea posible, gira en torno al rendimiento y méritos relacionados con el puesto, independientemente del género, analizándose estos periódicamente con datos medibles en base a la consecución de objetivos teniendo en cuenta las características particulares de esos objetivos.

- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

Dentro del grupo de cotización 1, de Ingenieros y Licenciados, con el objetivo de cumplir con la igualdad retributiva para trabajos de igual valor, se encuentran tres subdivisiones o niveles, encontrando, de un lado, un nivel reservado para personal directivo y, de otro lado, dos niveles para trabajos de un nivel de cualificación elevado, pero sin ostentar ningún cargo de responsabilidad.

Nivel 1 Dirección: Se trata del cargo de mayor rango en la escala retributiva, con funciones de naturaleza directiva, que lleva inherente la dirección y coordinación de todos los proyectos de la Organización. Este cargo debe estar ocupado por una persona con una gran cualificación y experiencia, no solamente en la ejecución de proyectos, sino también en materia de dirección y coordinación, pues será la persona encargada de ordenar las directrices a seguir en la Organización, sin que exista ninguna persona de nivel superior a la que rendir cuentas, más allá de la Asamblea y la Junta Directiva.

Nivel 2 Técnico Junior 1: Se trata de un perfil con las mismas tareas que el anterior, pero con una menor autonomía en la realización de su trabajo por tener una experiencia menor, aunque con pleno conocimiento de la materia en cuestión.

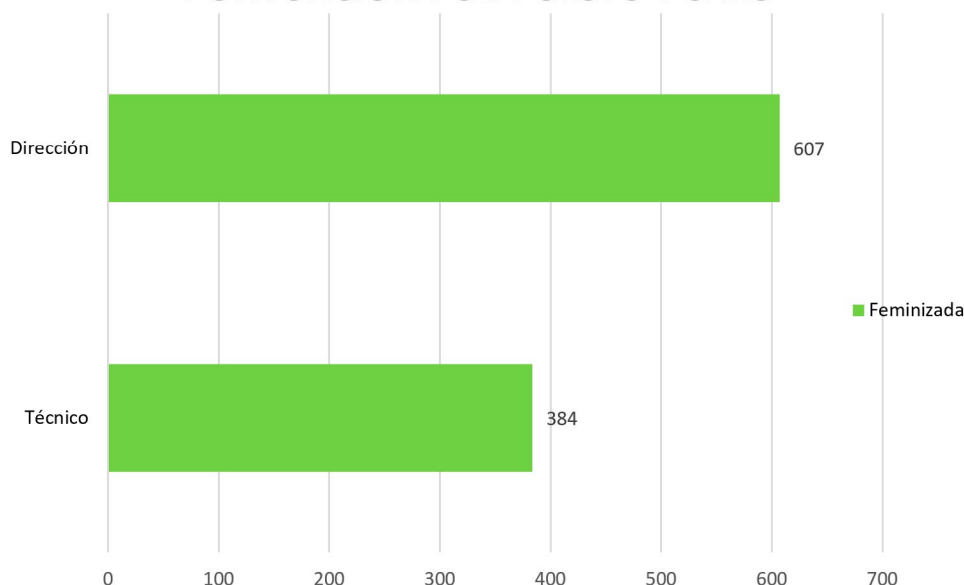
Nivel 3 Técnico Junior 2: se encarga de la realización de las mismas tareas que las categorías Técnico Senior y Técnico Junior 1, pero se encuentra reservado a perfiles que se están iniciando en el mercado laboral, con poca experiencia y que aun no disponen del conocimiento y la autonomía suficiente que garantice su independencia en el trabajo en todo momento.

Una vez desglosados todos los niveles existentes en el Grupo 1, la retribución por sexo arroja unos resultados medios salariales de 1.724,49€ brutos mensuales para el sexo femenino y 1.575,00 para el sexo masculino. Existiendo una diferencia de un 9% superior en la remuneración media de las mujeres pertenecientes a este Grupo respecto a los hombres. Para su cálculo, con el objeto de evitar desviaciones artificiales e imprecisas en el cálculo de las retribuciones medias, se ha calculado la retribución percibida por cada trabajadora o trabajador proporcionalmente a una jornada completa de 40 horas semanales.

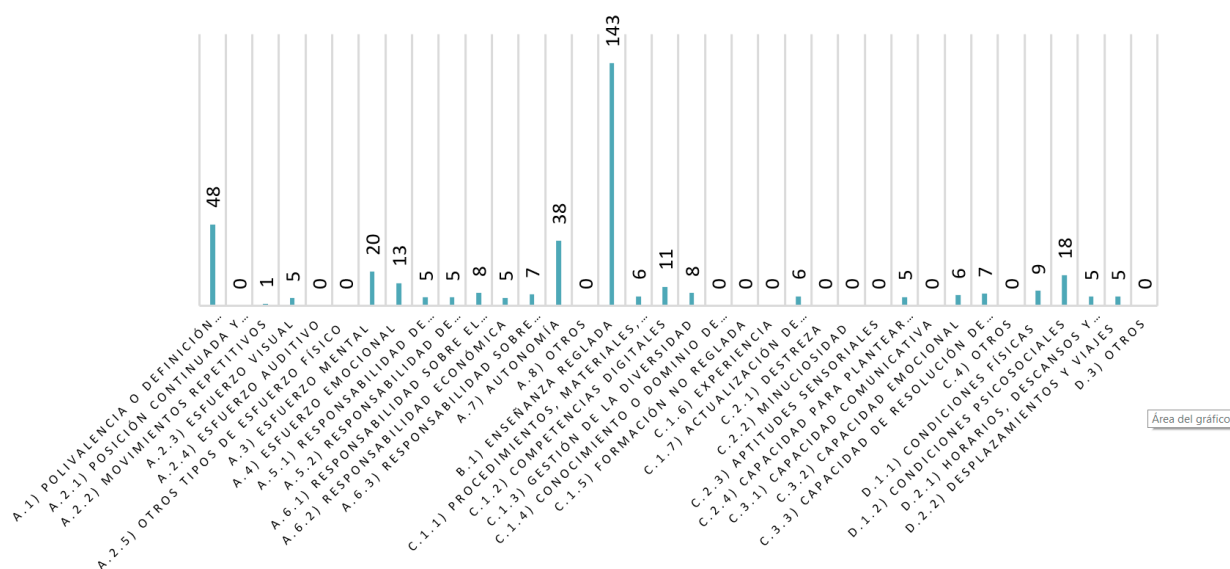
Pese a la existencia de esta pequeña diferencia entre la retribución media de ambos sexos, esto no se debe a una desigualdad retributiva en trabajos de igual valor, sino, todo lo contrario, todos los hombres y mujeres pertenecientes a un mismo nivel cobran exactamente el mismo salario, debiéndose esa desigualdad en favor de las mujeres a que son éstas las que ostentan mayor número de cargos directivos. En concreto, la Secretaría General, es mujer.

El sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo ha sido la herramienta de Valoración de Puestos facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, mostrando los siguientes gráficos como resultado:

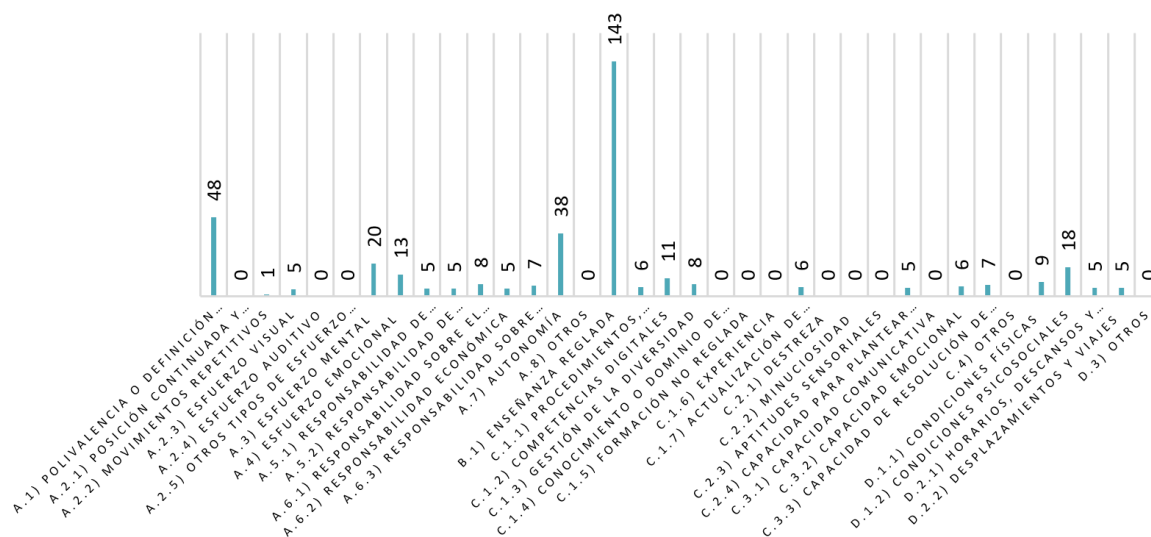
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



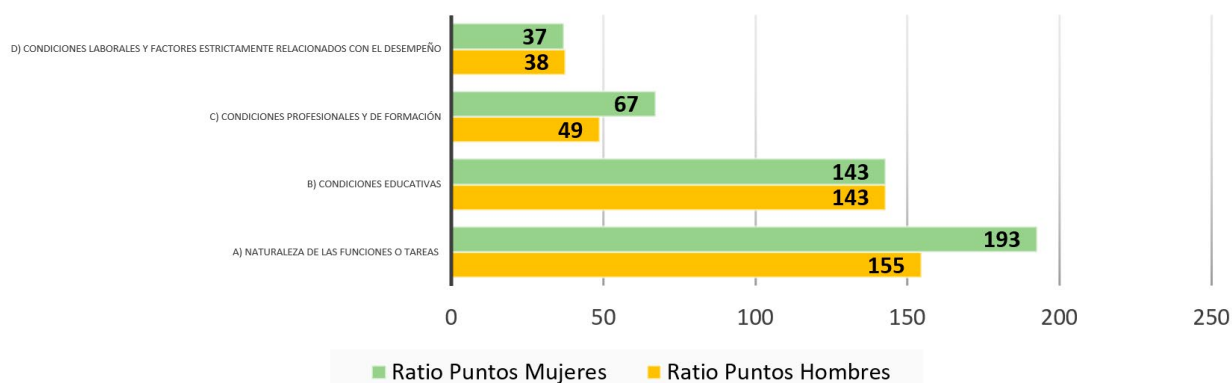
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR: DIRECCIÓN



PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR: TÉCNICO



CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Dirección	1	0	Feminizada
Técnico	3	1	Feminizada

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Se tienen en cuenta en todo caso las responsabilidades familiares de la plantilla para lo que se han establecido medidas flexibilizadoras que faciliten la conciliación entre la vida familiar y laboral como el establecimiento de horarios flexibles de entrada y salida con control de fichajes y la posibilidad de reducción de jornada para aquellos empleados que lo soliciten. Por ello, y para seguir contribuyendo a una mejora las medidas en materia de ordenación del tiempo de trabajo (conciliación y corresponsabilidad) hemos incluido la implantación de una medida que establece que todas las reuniones de departamento e incluso externas se planificarán por la mañana.

- **Retribuciones**

En lo que a la media salarial por grupos y sexo se refiere hemos de destacar que en los 3 grupos establecidos dentro de la organización; la media de la mujer es superior a la del hombre en todos los casos (en torno a un 9%)

- **Infrarrepresentación femenina**

A tenor de los datos analizados no se observa infrarrepresentación femenina

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Existe una postura de tolerancia cero por parte de la organización ante estos comportamientos que es compartida con la plantilla a través de información periódica que se les proporciona para sensibilizar y concienciar con el fin de prevenir o actuar ante estas conductas.

- **Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**

El objetivo prioritario del presente Plan es, mantener la ausencia de brecha salarial actual entre hombres y mujeres, con especial precaución de mantener una brecha retributiva inferior al 10% entre ambos sexos y, en todo caso, justificada por la diferencia de valor entre los puestos desempeñados.

Así, cuando se detecte una brecha salarial entre puestos de igual valor superior al 8% deberán revisarse al alza los salarios del sexo afectado por dicha desigualdad retributiva. Únicamente podrá superarse ese porcentaje máximo cuando existan complementos retributivos plenamente objetivos y no discrecionales por parte de la empresa, como puede ser el complemento de antigüedad.

Igualmente, se procurará el equilibrio de sexos en los distintos puestos de trabajo, de manera que se establece una proporción mínima que deberá cumplirse, en la medida de lo posible, con el objetivo de que ambos sexos estén representados de forma cuasi paritaria en todos los puestos de trabajo de igual valor, con el objetivo de reducir la brecha retributiva global de la empresa. No obstante, habrá que atender en todo momento a las necesidades productivas y económicas de la organización. En este sentido, se procurará guardar una proporción mínima de 1 mujer por cada tres hombres cuando las mujeres se encuentren infrarrepresentadas y 1 hombre por cada cuatro mujeres cuando sea éste sexo el que se encuentre infrarrepresentado.

Con el objetivo de cumplir los objetivos y medidas planteados, se llevará a cabo un seguimiento y control de cumplimiento, designándose como responsable a la Directora de la Entidad.

4.5. CONCLUSIONES

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.

Teniendo en cuenta los datos que se han aportado sobre la situación de la plantilla de UATAE Mujer, se puede observar una feminización generalizada de la plantilla.

En aquellas áreas o en aquellos departamentos donde se observe un desequilibrio de la plantilla, se propone la priorización de la contratación de mujeres o de hombres, según se trate, intentando de establecer una ratio de 1 por cada 3, por lo menos.

Es importante volcar grandes esfuerzos en la concienciación y la sensibilización acerca de la importancia de la corresponsabilidad en los cuidados y en fomentar que ambos sexos se acojan a las medidas de conciliación disponibles.

5. OBJETIVOS:

5

OBJETIVOS

5. OBJETIVO GENERAL:

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad, es continuar con la ausencia total de obstáculos, tanto para las mujeres, como para los hombres, dentro de la Organización. Objetivos específicos para el personal en las distintas áreas analizadas:

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

1.1. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES REVISANDO NUESTROS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Los procesos de selección se llevarán a cabo centrándonos en los méritos de cada postulante. En función de la valoración de los méritos del CV, se procederá a comprobar la situación de la plantilla en términos de paridad. Así mismo, no se tendrá en cuenta si se envían CVs con fotografía adjunta o no, aceptando aquellos con fotografía o sin ella. Siempre se priorizarán los méritos de las personas postulantes pero la paridad debe ser tenida en cuenta siempre, en aras de facilitar la incorporación de mujeres a la plantilla y el reparto equitativo de responsabilidades. Así mismo, se tendrá en cuenta la presencia de mujeres en los puestos directivos a la hora de seleccionar personas para ocupar estos puestos, tratando siempre de conseguir la paridad de mujeres y hombres.

1.2. FOMENTAR EL EQUILIBRIO DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS DISTINTOS GRUPOS PROFESIONALES, PERO ESPECIALMENTE EN AQUELLOS SECTORES DONDE ESTÉN SUBREPRESENTADOS/AS.

La persona encargada de personal, será la encargada de valorar aquellos departamentos donde se requiera un mayor equilibrio hombres-mujeres. Deberá contar con registros de todos los departamentos de la entidad donde conste la proporción de hombres y la proporción de mujeres en cada uno de ellos, valorando así las necesidades del departamento en términos de igualdad, así como las necesidades del propio departamento en términos de puestos, funciones y competencias.

2. PROMOCIÓN.

2.1. REFORZAR LA PRESENCIA DE CRITERIOS DE IGUALDAD EN TODOS LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA PROMOCIÓN.

Teniendo en cuenta que sigue siendo más frecuente que las mujeres sean quienes se acogen a medidas de conciliación como las reducciones de jornada, por ejemplo, o los permisos por maternidad, la entidad tratará de, en la medida de lo posible, fomentar que estas medidas sean elegidas de forma equitativa. Es importante para que estas medidas se ajusten a las necesidades de las personas trabajadoras, conocer su situación personal; sin embargo, teniendo en cuenta que eso es algo que no siempre se puede conocer o no se tiene por qué conocer puesto que atañe al ámbito personal, se procurará facilitar espacios para que las personas que trabajen en la entidad conozcan las medidas de conciliación disponibles para la plantilla.

Cada persona miembro de la plantilla deberá tener a su disposición, bien sea en físico o en formato digital, un documento donde figuren todas aquellas medidas a las cuales se puede acoger, constando todo tipo de detalles: antigüedad, tipo de medida, tipo de puestos, sueldos, etc. De igual modo, la persona responsable de personal deberá tener reuniones cada año (entre 1 y 2 al año) con cada persona responsable de departamento para conocer si existe alguien a quién interese en acogerse a estas medidas para poder concretar reuniones con estas para informar y acompañar en la toma de decisiones. Por lo tanto, será la persona responsable de personal la encargada de cerciorarse de que la plantilla tiene un reparto de medidas lo más equilibrada posible, atendiendo a las características de cada departamento.

3. FORMACIÓN.

3.1. LOGRAR QUE LA PLANTILLA ADQUIERA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En aras de asegurar que la perspectiva de género llega a todas las personas que forman parte de la entidad, se llevarán a cabo dos sesiones al año sobre igualdad de oportunidades en las empresas. En estas reuniones, deberán presentarse los datos de la entidad en términos de igualdad, mostrando así la realidad de la misma, y comparándolos con los datos oficiales conocidos respecto a la igualdad de oportunidades en las empresas. En estas reuniones se mostrarán las variaciones y los resultados obtenidos de la aplicación del Plan de Igualdad. De este modo, toda la plantilla podrá estar informada de los resultados obtenidos y de la situación de la entidad en términos de igualdad.

En estas reuniones, se facilitará también un espacio para expresar necesidades de la plantilla en términos de conciliación e igualdad, y se discutirán aquellos factores que puedan estar influyendo en que no se consigan determinados objetivos de igualdad. También en este espacio se facilitará que, previo ejercicio de la dirección, se compartan las medidas correctivas ante conductas sexistas, de acoso sexual y/o por razón de sexo u otras actitudes inapropiadas, haciendo partícipes a las personas de la plantilla de las mismas, pudiendo llegar a acuerdos sobre las mismas y pudiendo hacer las sugerencias que consideren oportunas.

3.2. FACILITAR EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A ESPECIALIDADES FORMATIVAS QUE CONTRIBUYAN A SU DESARROLLO PROFESIONAL.

4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

4.1. FACILITAR EL ACCESO A LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN.

Cada persona que trabaje en UATAE Mujer, deberá ser informada, periódicamente, sobre las medidas de conciliación y su derecho a ellas. Para ello, se hará llegar al correo electrónico institucional de cada persona trabajadora un documento donde constarán, por un lado, los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, junto con un documento firmado por la persona responsable legal de la entidad comprometiéndose al cumplimiento de los mismos. También se le hará llegar un documento con las distintas opciones y medidas de conciliación a las cuales se pueden acoger, las duraciones, condiciones, y todo tipo de detalle sobre las mismas, asegurándose así de que esta información llega a toda la plantilla. En caso de que alguna persona no contase con un correo electrónico por el motivo que sea, será la persona responsable de departamento la encargada de entregarle estos documentos en físico.

4.2. MEJORAR LAS MEDIDAS CONCILIADORAS Y FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD.

Cada responsable de departamento se tendrá que hacer cargo de recoger las sensaciones, pensamientos, necesidades y sugerencias de las personas que trabajan en su mismo departamento. Así, será esa persona responsable quien pueda representar a su departamento y, por ende, a las personas que lo componen, en las reuniones que se lleven a cabo por parte de la Junta Directiva. Es decir, la Junta Directiva deberá establecer una serie de reuniones al año en las cuales se pongan en común todas las sugerencias y necesidades de la plantilla, tratando de unir esfuerzos para conseguir llegar a una serie de medidas de conciliación y corresponsabilidad que den respuesta a las necesidades de la plantilla, atendiendo siempre a las posibilidades de la entidad pero priorizando en este caso el bienestar de los trabajadores y trabajadoras que componen y hacen posible la labor de UATAE Mujer.

5. SALUD LABORAL, PROTOCOLO DE ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

5.1. MANTENER LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON EL FIN DE ADAPTARLAS A LAS NECESIDADES Y CARACTERÍSTICAS FÍSICAS, PSÍQUICAS, BIOLÓGICAS Y SOCIALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Se le pasará a la totalidad de la plantilla una serie de cuestionarios de satisfacción para medir si esta considera que se está aplicando la perspectiva de género en la entidad. De este modo, se podrá conocer si las acciones que se están llevando a cabo en la entidad están cubriendo las expectativas de la plantilla y se podrán ir mejorando en la medida en que sea necesario.

Así mismo, la empresa tendrá en cuenta las características y necesidades físicas, psíquicas, biológicas y sociales del personal de la entidad, acondicionando las oficinas y el lugar de trabajo a las mismas. Se tendrán en cuenta las investigaciones sobre prevención de riesgos laborales y se adaptarán las medidas pertinentes (materiales, ambientales, logísticas, etc.) para que la oficina sea un lugar adecuado y propicio para el desempeño del trabajo.

5.2. DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, PARA PREVENIRLO.

Se hará llegar a toda la plantilla el protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, en aras de facilitar el conocimiento sobre qué es el acoso sexual y por razón de sexo, cómo identificarlo, consecuencias y modos de actuar ante el mismo. Así mismo, se hará llegar al personal la legislación referida al mismo e indicaciones sobre a quién deben informar sobre casos de acoso sexual y por razón de sexo. Es importante hacer ver a toda la plantilla que forma parte de UATAE Mujer que son parte clave en la lucha contra este tipo de fenómenos.

5.3. MEJORAR Y DIVULGAR LOS DERECHOS LEGALMENTE ESTABLECIDOS PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Se facilitará a todo el personal de la entidad la información relacionada con la violencia de género en aras de que sea toda la entidad la que pueda luchar unida contra este fenómeno. Así, tanto hombres como mujeres podrán tener los conocimientos al respecto para hacer frente a la detección de casos y posterior comunicación del mismo a la persona responsable. Así mismo, se facilitará a toda la plantilla femenina un documento anual con distintos

recursos de atención psicológica, social y legal a mujeres víctimas de violencia de género. En este sentido, habrá una persona perteneciente a la Comisión Permanente de Igualdad que ejercerá además la figura de persona de referencia en caso de violencia de género. Esta persona tendrá que ser elegida en base a sus conocimientos en términos de igualdad de oportunidades y violencia de género. Deberá ser alguien elegido por la propia Comisión en base a sus competencias formativas y personales.

6. COMUNICACIÓN.

6.1. GARANTIZAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA PROMUEVE LA IGUALDAD.

Cada seis meses se hará llegar toda la información en materia de igualdad en la entidad a todas las personas que formen parte de la misma, sin importar el tipo de puesto ni la duración. Se hará llegar la información a través del correo electrónico y en los casos en los que no sea posible, se entregará en papel. Así mismo, de una a dos veces al año se llevarán a cabo reuniones en las que se facilitarán los datos sobre igualdad de la empresa, y se establecerán de una a dos formaciones anuales sobre igualdad de oportunidades en las empresas.

6.2. ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.

Se hará constar en un apartado específico en la página web de la entidad, todas aquellas medidas que se lleven a cabo en la entidad para promocionar la igualdad de oportunidad. Así mismo, se harán públicos los protocolos de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, así como la legislación pertinente y las medidas de actuación ante el mismo. Se harán públicos los documentos referidos a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de la entidad en términos de igualdad, así como las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las mismas, haciendo de estos documentos disponibles de forma constante al público y a la plantilla. También se informará a través de las Redes Sociales de la entidad de las sesiones de formación en igualdad de oportunidades, haciendo que se lleven a cabo e informando al personal que disponga de Redes Sociales de las mismas.

6.3. MEJORAR LA ACCESIBILIDAD A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LOS CONTENIDOS PARA QUE SEAN CONOCIDOS. POR LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA.

A través de enlaces al apartado de la web en específico donde consten los documentos pertinentes en términos de igualdad de oportunidades. Así mismo, las Redes Sociales de la entidad serán públicas.

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

MEDIDAS QUE YA ESTÁN IMPLEMENTADAS

- a) Área de ordenación del tiempo de trabajo
 - Suspensión del contrato durante el descanso maternal y permiso por paternidad.
 - Concesión de licencias no retribuidas de hasta 15 días laborables para asuntos particulares y/o la posibilidad de solicitar permiso sin sueldo hasta 3 meses y 29 días.

MEDIDAS QUE SE ESTÁN IMPLEMENTANDO

- a) Área de ordenación del tiempo de trabajo
 - Planificar reuniones de empresa en horario de mañana para facilitar la participación en ellas de las personas que tienen reducción de jornada
- b) Área de promoción profesional y formación
 - Ampliación de oferta formativa de cursos on line en el plan de formación propio para posibilitar la asistencia tanto de mujeres como de hombre
- c) Área de comunicación
 - Fomento de la utilización del lenguaje libre de sexismo en la comunicación y la publicidad.

MEDIDAS A IMPLANTAR

A continuación, se recogen las medidas acordadas en este Plan, así como los indicadores para su control, responsables y plazos de implantación.

7.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

7.1.1. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES REVISANDO NUESTROS PROCESOS DE SELECCIÓN.

MEDIDA A:

- Incorporación del lenguaje no sexista en los procesos de difusión de empleo.
- Indicador: Todos los procesos de comunicación incorporan lenguaje no sexista.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: 1 año desde la firma.

MEDIDA B:

- Revisión de las técnicas empleadas en los procesos de selección.
- Indicador: Revisadas técnicas empleadas en procesos de selección, conclusiones y modificaciones acometidas.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: 1 año desde la firma.

MEDIDA C:

- Comunicación a la Comisión Permanente de igualdad sobre la evolución de la selección y contratación realizadas, desagregadas por sexo.
- Indicadores:
 - Nº de contrataciones realizadas desagregadas por sexo y las candidaturas recibidas para estos puestos.
 - Nº de comunicaciones a la Comisión Permanente de Igualdad.
 - Informe presentado a la Comisión.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: Con la periodicidad de reunión del Comité Seguimiento y Evaluación

7.1.2. FOMENTAR EL EQUILIBRIO DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS DISTINTOS GRUPOS PROFESIONALES, PUESTOS Y TIPOS DE CONTRATACIÓN EN LA EMPRESA, PERO ESPECIALMENTE EN AQUELLOS SECTORES DONDE ESTÉN SUBREPRESENTADOS/AS.

MEDIDA A:

- Incorporación de la comunicación relativa al empleo, el compromiso de UATAE Mujer con la igualdad de oportunidades.
- Indicadores: N° de comunicaciones que incluyen el compromiso de UATAE Mujer.
- Responsable: Responsable de RRHH y Comunicación.
- Plazo: 1 año.

MEDIDA B:

- Establecimiento del 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/departamento y puesto de trabajo.
- Indicador:
 - N° de procesos de selección que incorporan el principio general.
 - N° de formaciones que incorporan el principio general.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: 1 año desde la firma.

MEDIDA C:

- En la contratación para las vacantes a tiempo completo y para la contratación indefinida, se aplicará la medida de acción positiva, mediante el acceso o la promoción, de dar prioridad a las candidaturas de mujeres, manteniendo la medida hasta que se alcance el equilibrio según el índice de concentración para cada uno de los sexos.
- Indicadores:
 - N° de veces aplicada la medida.
 - Información estadística anual según incorporaciones o renovación del contrato registrar.

- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: desde la firma durante toda la vigencia.

MEDIDA D:

- En aquellas áreas donde la representación femenina sea menor, se priorizará la incorporación de mujeres en estos puestos de trabajos, procurando la participación de candidaturas de mujeres suficientes.
- Indicador:
 - N° de veces aplicada la medida.
 - Información si se ha contactado con alguna fuente (universidades etc..) para la búsqueda de vacantes de mujeres para puestos tecnológicos.
- Responsable: Responsable de RRHH
- Plazo: desde la firma durante toda la vigencia

MEDIDA E:

- En todo el proceso de selección y promoción para los puestos donde existe menor representación de mujeres, se desarrollará el proceso con candidaturas suficientes de estas. En la última terna deberá quedar mayor representación de mujeres antes de pasar a la última fase de la selección final.
- Indicador:
 - Información estadística de los procesos de selección y promoción indicando puesto vacante por el que se opta.
 - N° de personas candidatas.
 - N° de personas preseleccionadas
 - N° de personas seleccionadas.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: Desde la firma durante toda la vigencia.

7.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA A:

- Realización de un catálogo de todos los puestos según las tareas y funciones existentes en cada momento en la empresa, indicando descripción, perfil profesional, formación, experiencia, responsabilidad requerida.
- Indicador: Catálogo con la descripción de todos los puestos.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: A determinar por el comité

7.3. FORMACIÓN.

7.3.1. LOGRAR QUE LA PLANTILLA ADQUIERA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

MEDIDA A:

- Revisión del contenido y materiales que se imparten en los cursos transversales o de desarrollo para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.
- Indicador: Revisión de los materiales mediante muestreo.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 1 año tras la firma.

MEDIDA B:

- Inclusión de módulos de igualdad y conferencias sobre igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje del existente, incluido el grupo de mandos y dirección.
- Indicador: Nº de módulos incluido según las acciones formativas.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA C:

- Formación de los Departamentos vinculados a la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Con contenidos formativos específicos según el área y su intervención (selección, comunicación, formación, etc.).
- Indicador:
 - Formación realizada.
 - Nº de formaciones recibidas en igualdad.
 - Nº de personas formadas y Dptos. Vinculados.
- Responsable:
 - Responsable de Formación.
 - Responsable de Igualdad.
- Plazo: 1 año tras la firma.

MEDIDA D:

- Establecimiento de un sistema de comunicación para que el personal en situación de conciliación pueda manifestar su deseo de incorporarse a formaciones.
- Indicador: Sistema establecido.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 3 años.

7.3.2. FACILITAR EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A ESPECIALIDADES FORMATIVAS QUE CONTRIBUYAN A SU DESARROLLO PROFESIONAL.

MEDIDA A:

- Difusión de información sobre ofertas de formación, entre toda la plantilla.
- Indicador:

- Comunicación individual de la planificación formativa del año.
- N° de comunicaciones.
- N° de formaciones.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 1 año desde la firma.

MEDIDA B:

- Desarrollar dentro del plan de formación de la empresa, acciones formativas a las que pueda acceder la plantilla de forma voluntaria dentro de la jornada laboral.
- Indicador: N° de solicitudes recibidas para la formación por puesto.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 1 año desde la firma.

7.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

7.4.1. REFORZAR LA PRESENCIA DE CRITERIOS DE IGUALDAD EN TODOS LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA PROMOCIÓN.

MEDIDA A:

- Incorporación de la posibilidad de la comunicación por parte del personal, del deseo de promocionar.
- Indicador:
 - N° de personas que desean promocionar.
 - N° de personas que queriendo promocionar, lo hacen.
- Responsable: Responsable de Área, Departamento y Responsable de RRHH.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA B:

- Comunicación de las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.
- Indicador:
 - Listado de competencias.
 - N° de competencias.
- Responsable: Responsable de Área. Departamento y Responsable de RRHH.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA C:

- Refuerzo de nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.
- Indicador:
 - N° de promociones anuales de hombres y mujeres.
 - N° de comunicaciones realizadas.
- Responsable: Responsable de Área, Departamento y Responsable de RRHH.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA D:

- Adoptar la medida de acción positiva de que en posiciones equivalentes de idoneidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales donde tenga menor representación.
- Indicador: Información estadística sobre las promociones.
- Responsable: Responsable de Área, Departamento y Responsable de RRHH.
- Plazo: 2 años.

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

7.5.1. FACILITAR EL ACCESO A LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN.

MEDIDA A:

- Difusión a través de los canales habituales de comunicación de la empresa, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.
- Indicador:
 - Canales de comunicación utilizados.
 - N° y canales de comunicación utilizados.
 - N° de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: A partir de la firma.

MEDIDA B:

- Compromiso y garantía con las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada, ...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.
- Indicador:
 - N° de personas que disfrutan o han disfrutado derechos de conciliación.
 - N° de personas que participan en programas de desarrollo por género.
 - Relación entre ambos indicadores.
- Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de Formación.
- Plazo: Desde la firma.

7.5.2. MEJORAR LAS MEDIDAS CONCILIADORAS Y FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD.

MEDIDA A:

- Gestión racional de las reuniones tanto en su horario como en su duración mediante los canales internos habituales (en proceso de implantación).
- Indicadores:
 - Canales de comunicación.
 - N° de comunicaciones realizadas sobre el tema.
- Responsable:
 - Responsable de Departamento
 - Responsable de Organización.
- Plazo: 1 año desde la firma.

MEDIDA B:

- Uso de las nuevas tecnologías de la información, siempre que sea posible, para evitar continuos viajes y desplazamientos.
- Indicador: N° de mejoras llevadas a cabo en las instalaciones al año.
- Responsable:
 - Responsable de Área o Departamento,
 - Responsable de Organización.
- Plazo: Durante la vigencia del plan.

MEDIDA C:

- Sensibilización sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales en aras al respeto al derecho a la desconexión digital, del tiempo de descanso, vacaciones, así como la conciliación evitando el envío de mails, mensajes o whatsapps una vez finalizada la jornada laboral.

- Indicador: N° de acciones de sensibilización con información sobre el derecho a la desconexión y buenas prácticas (establecimiento de horarios límite para envíos, etc).
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: Durante la vigencia del plan.

7.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

7.6.1 GARANTIZAR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA EN TRABAJOS DE IGUAL VALOR Y TRANSPARENCIA SALARIAL EN LA CÍA.

MEDIDA A:

- Elaboración del registro retributivo, que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales
- Indicador: registro anual
- Responsable: RRHH y Finanzas
- Plazo: cada año

MEDIDA B:

- Elaboración de la auditoria salarial tras la publicación orden ministerial
- Indicador: auditoria
- Responsable: RRHH y Finanzas
- Plazo: entrada en vigor inmediata

7.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

7.7.1. DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, PARA PREVENIRLO.

MEDIDA A:

- Introducción del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en el sistema de información de la empresa y medios de comunicación interna.
- Indicador:
 - Protocolo difundido.
 - Medios de comunicación en los que se difunde.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: Un mes después de la firma.

MEDIDA B:

- Creación e inclusión en la formación obligatoria sobre PRL, un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Indicador:
 - Módulo incluido en la formación inicial (Sí o No).
 - Nº de acciones formativas impartidas.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA C:

- Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro.

- Indicador:
 - Comisión Informada.
 - N° de acosos notificados.
 - N° de veces que se ha constituido la comisión y actuaciones.
 - Responsable:
 - Responsable de Organización.
 - Responsable de RRHH.
- Plazo: Una vez al año en reuniones periódicas.

7.8. SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

7.8.1. MANTENER LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON EL FIN DE ADAPTARLAS A LAS NECESIDADES Y CARACTERÍSTICAS FÍSICAS, PSÍQUICAS, BIOLÓGICAS Y SOCIALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

MEDIDA A:

- Revisión de las evaluaciones de riesgos, para la inclusión de la previsión en caso de embarazo o lactancia.
- Indicador:
 - Evaluaciones revisadas.
 - N° de puestos revisados.
 - Listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes.
- Responsable: Responsable de Organización.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA B:

- Inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.
- Indicador:
 - Evaluaciones de Riesgos.
 - Protocolos médicos revisados.
- Responsable: Responsable de Organización.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA C:

- Comunicación a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad mediante un estudio con perspectiva de género y área funcional.
- Indicador: Información en reuniones.
- Responsable: Responsable de Organización.
- Plazo: Reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento.

MEDIDA D:

- Elaboración de un protocolo para el riesgo en el embarazo y la lactancia siendo este accesible a la plantilla para su adecuado conocimiento.
- Indicador: Protocolo elaborado.
- Responsable: PRL.
- Plazo: A determinar.

7.9. VIOLENCIA DE GÉNERO.

7.9.1 MEJORAR Y DIVULGAR LOS DERECHOS LEGALMENTE ESTABLECIDOS PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

MEDIDA A:

- Se informará a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Indicador:
 - N° de difusiones por los medios habituales de la empresa.
 - N° de impactos comunicativos.
- Responsable:
 - Responsable de Comunicación.
 - Responsable de RRHH.
- Plazo: Durante toda la vigencia.

MEDIDA B:

- Realización, en el seno de la Comisión, un procedimiento de actuación interno.
- Indicador: Procedimiento elaborado.
- Responsable: Departamento de RRHH.
- Plazo: A determinar.

MEDIDA C:

- Establecimiento de flexibilidad de jornada, horarios, facilitando la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias personales y familiares para hacer efectivo el derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género a la protección social integral y mantenimiento de la actividad laboral.
- Indicador: N° de veces que ha sido aplicada la medida.

- Responsable: Departamento de RRHH.
- Plazo: Desde la firma durante toda la vigencia.

MEDIDA D:

- Establecimiento de colaboraciones con organizaciones para la participación de la empresa y la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- Indicador:
 - N° de colaboraciones realizadas.
 - N° de contrataciones realizadas.
 - Responsable: Departamento de RRHH.
 - Plazo: Desde la firma durante toda la vigencia.

7.10. COMUNICACIÓN.

7.10.1. GARANTIZAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA PROMUEVE LA IGUALDAD.

MEDIDA A:

- Publicidad interna y externa del compromiso de UATAE Mujer con la igualdad.
- Indicador: N° de publicaciones y medios.
- Responsable: Responsable de Comunicación.
- Plazo: 1 año.

MEDIDA B:

- Formación al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y uso no sexista del lenguaje.
- Indicador:
 - N° de personas encargadas de los medios de comunicación de UATAE Mujer
 - N° de personas encargadas de los medios con formación en igualdad de oportunidades.

- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 1 año.

7.10.2. ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.

MEDIDA A:

- Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.
- Indicador: N° de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.
- Responsable: Responsable de Comunicación.
- Plazo: Durante la vigencia del Plan.

MEDIDA B:

- Traslado del compromiso a las empresas que colaboren con nosotros.
- Indicador:
 - Compromiso trasladado.
 - N° de empresas informadas del total de empresas con las que se trabaja.
- Responsable:
 - Responsable de Comunicación.
 - Responsable de Organización.
- Plazo: Durante la vigencia del Plan.

MEDIDA C:

- Creación de un buzón de críticas, quejas, dudas y sugerencias en relación al Plan y los procesos de Igualdad, puestos en marcha.
- Indicador:
 - N° de sugerencias y opiniones recibidas y aceptadas.
 - N° de sugerencias/opiniones puestas en marcha.
- Responsable:
 - Responsable de RRHH.
 - Responsable de Organización.
- Plazo: Durante la vigencia del Plan.

7.10.3. MEJORAR LA ACCESIBILIDAD A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LOS CONTENIDOS PARA QUE SEAN CONOCIDOS POR TODOS LOS TRABAJADORES/AS.

MEDIDA A:

- Inclusión del compromiso de la empresa con la igualdad dentro de la guía de bienvenida.
- Indicador: Inclusión en la guía.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: 3 meses después de la entrada en vigor del Plan.

6

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la parte social.

Estará compuesta por:

- Por parte de la empresa: Pilar Mora Mancebo
- Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la Nieves Martínez Ten. Servicios Públicos UGT

Además, participarán las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto la parte empresarial como la social podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Las características de esta son:

- La responsabilidad de la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de UATAE Mujer.
- Esta comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del mismo.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en UATAE Mujer.

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad en cada una de las reuniones acordadas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Realizar sesiones de trabajo para determinar, en su caso, posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- Elaboración de un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación. En concreto, el informe de seguimiento deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación y propuesta de actuaciones correctoras.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. La ausencia por parte de alguno de los miembros de la Comisión estará debidamente justificada.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. Tras cada reunión se elaborará un acta.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

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

7

CALENDARIO DE ACTUACIONES

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZOS IMPLEMENTACIÓN
7.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	7.1.1. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES REVISANDO NUESTROS PROCESOS DE SELECCIÓN	A. - Incorporación del lenguaje no sexista en los procesos de difusión de empleo.	Todos los procesos de comunicación incorporan lenguaje no sexista.	RRHH	9/05/22-9/05/23
		• B.- Revisión de las técnicas empleadas en los procesos de selección.	Revisadas técnicas empleadas en procesos de selección, conclusiones y modificaciones acometidas.	RRHH	9/05/22-9/05/23
		C.- Comunicación a la Comisión Permanente de igualdad sobre la evolución de la selección y contratación realizadas, desagregadas por sexo.	- Nº de contrataciones realizadas desagregadas por sexo y las candidaturas recibidas para estos puestos. - Nº de comunicaciones a la Comisión Permanente de Igualdad. - nforme presentado a la Comisión.	RRHH	semestralmente
	7.1.2. FOMENTAR EL EQUILIBRIO DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS DISTINTOS GRUPOS PROFESIONALES, PUESTOS Y TIPOS DE CONTRATACIÓN EN LA EMPRESA, PERO ESPECIALMENTE EN AQUELLOS SECTORES DONDE ESTÉN SUBREPRESENTADOS/AS	A.-Incorporación de la comunicación relativa al empleo, el compromiso de UATAE Mujer con la igualdad de oportunidades.	• Nº de comunicaciones que incluyen el compromiso de UATAE Mujer	RRHH Y RESP. COMUNICACIÓN	9/05/22-9/05/23
		B.-Establecimiento del 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/departamento y puesto de trabajo.	- Nº de procesos de selección que incorporan el principio general. - Nº de formaciones que incorporan el principio general.	RRHH	9/05/22-9/05/23
		C.- En la contratación para las vacantes a tiempo completo y para la contratación indefinida, se aplicará la medida de acción positiva, mediante el acceso o la promoción, de dar prioridad a las candidaturas de mujeres, manteniendo la medida hasta que se alcance el equilibrio según el índice de concentración para cada uno de los sexos	- Nº de veces aplicada la medida. - Información estadística anual según incorporaciones o renovación del contrato registrar.	RRHH	9/05/22-9/05/26
		D.-En aquellas áreas donde la representación femenina sea menor, se priorizará la incorporación de mujeres en estos puestos de trabajos, procurando la participación de candidaturas de mujeres suficientes.	- Nº de veces aplicada la medida. - Información si se ha contactado con alguna fuente (universidades etc..) para la búsqueda de vacantes de mujeres para puestos tecnológicos.	RRHH	9/05/22-9/05/26
		E.- En todo el proceso de selección y promoción para los puestos donde existe menor representación de mujeres, se desarrollará el proceso con candidaturas suficientes de estas. En la última terna deberá quedar mayor representación de mujeres antes de pasar a la última fase de la selección final.	- Información estadística de los procesos de selección y promoción indicando puesto vacante por el que se opta. - Nº de personas candidatas. - Nº de personas preseleccionadas - Nº de personas seleccionadas.	RRHH	9/05/22-9/05/26

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZOS IMPLEMENTACIÓN
7.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		A.- Realización de un catálogo de todos los puestos según las tareas y funciones existentes en cada momento en la empresa, indicando descripción, perfil profesional, formación, experiencia, responsabilidad requerida.	Catálogo con la descripción de todos los puestos	RRHH	A determinar por el comité
7.3. FORMACIÓN	7.3.1. LOGRAR QUE LA PLANTILLA ADQUIERA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	A.- Revisión del contenido y materiales que se imparten en los cursos transversales o de desarrollo para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Revisión de los materiales mediante muestreo.	RESP. FORMACIÓN	9/05/22-9/05/23
		B.- - Inclusión de módulos de igualdad y conferencias sobre igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje del existente, incluido el grupo de mandos y dirección	Nº de módulos incluido según las acciones formativas.	RESP. FORMACIÓN	9/05/22-9/05/24
		C.- Formación de los Departamentos vinculados a la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Con contenidos formativos específicos según el área y su intervención (selección, comunicación, formación, etc.).	- Formación realizada. - Nº de formaciones recibidas en igualdad. - Nº de personas formadas y Dptos. Vinculados.	RESP. FORMACIÓN RESP. IGUALDAD	9/05/22-9/05/23
		D.-Establecimiento de un sistema de comunicación para que el personal en situación de conciliación pueda manifestar su deseo de incorporarse a formaciones.	Sistema establecido.	RESP. FORMACIÓN	9/05/22-9/05/25
	7.3.2. FACILITAR EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A ESPECIALIDADES FORMATIVAS QUE CONTRIBUYAN A SU DESARROLLO PROFESIONAL	A.-Difusión de información sobre ofertas de formación, entre toda la plantilla.	- Comunicación individual de la planificación formativa del año. - Nº de comunicaciones. - Nº de formaciones	RESP. FORMACIÓN	9/05/22-9/05/23
		B.- Desarrollar dentro del plan de formación de la empresa, acciones formativas a las que pueda acceder la plantilla de forma voluntaria dentro de la jornada laboral.	Nº de solicitudes recibidas para la formación por puesto	RESP. FORMACIÓN	9/05/22-9/05/23
7.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL	7.4.1. REFORZAR LA PRESENCIA DE CRITERIOS DE IGUALDAD EN TODOS LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA PROMOCIÓN.	A.- Incorporación de la posibilidad de la comunicación por parte del personal, del deseo de promocionar.	- Nº de personas que desean promocionar. - Nº de personas que queriendo promocionar, lo hacen.	RESP. ÁREA Y RESP. RRHH	9/05/22-9/05/24
		B.-Comunicación de las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	- Listado de competencias. - Nº de competencias.	RESP. ÁREA Y RESP. RRHH	9/05/22-9/05/24
		C.-Refuerzo de nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.	- Nº de promociones anuales de hombres y mujeres. - Nº de comunicaciones realizadas.	RESP. ÁREA Y RESP. RRHH	9/05/22-9/05/24
		D.-Adoptar la medida de acción positiva de que en posiciones equivalentes de idoneidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales donde tenga menor representación.	Información estadística sobre las promociones	RESP. ÁREA Y RESP. RRHH	9/05/22-9/05/24

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZOS IMPLEMENTACIÓN
7.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	7.5.1. FACILITAR EL ACCESO A LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN.	A.-Difusión a través de los canales habituales de comunicación de la empresa, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo al a legislación vigente.	• Canales de comunicación utilizados. • N° y canales de comunicación utilizados. • N° de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	RRHH	9/05/22-9/05/26
		B.- Compromiso y garantía con las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada, ...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.	• N° de personas que disfrutan o han disfrutado derechos de conciliación. • N° de personas que participan en programas de desarrollo por género. • Relación entre ambos indicadores..	RRHH Y RESP. FORMACIÓN	9/05/22-9/05/26
	7.5.2. MEJORAR LAS MEDIDAS CONCILIADORAS Y FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD	A.- Gestión racional de las reuniones tanto en su horario como en su duración mediante los canales internos habituales (en proceso de implantación).	• Canales de comunicación. • N° de comunicaciones realizadas sobre el tema.	RESP. ÁREA Y RESP. ORGANIZACIÓN	9/05/22-9/05/23
		B.- Uso de las nuevas tecnologías de la información, siempre que sea posible, para evitar continuos viajes y desplazamientos.	• N° de mejoras llevadas a cabo en las instalaciones al año.	RESP. ÁREA Y RESP. ORGANIZACIÓN	9/05/22-9/05/26
		C.- Sensibilización sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales en aras al respeto al derecho a la desconexión digital, del tiempo de descanso, vacaciones, así como la conciliación evitando el envío de mails, mensajes o whatsapps una vez finalizada la jornada laboral.	N° de acciones de sensibilización con información sobre el derecho a la desconexión y buenas prácticas (establecimiento de horarios límite para envíos, etc).	RRHH	9/05/22-9/05/26
7.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA	7.6.1-GARANTIZAR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA EN TRABAJOS DE IGUAL VALOR Y TRANSPARENCIA SALARIAL EN LA CÍA.	A.- Elaboración del registro retributivo, que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales	• Registro anual	RRHH Y RESP. FINANZAS	Aaual
		B.-Elaboración de la auditoria salarial tras la publicación orden ministerial	• Auditoria	RRHH Y RESP. FINANZAS	en vigor
7.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	7.7.1. DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, PARA PREVENIRLO.	A.- Introducción del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en el sistema de información de la empresa y medios de comunicación interna.	• Protocolo difundido. • Medios de comunicación en los que se difunde.	RRHH	09/06/2022
		B.- Creación e inclusión en la formación obligatoria sobre PRL, un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	• Módulo incluido en la formación inicial (Sí o No). • N° de acciones formativas impartidas	RESP. FORMACIÓN	9/05/22-9/05/24
		C.-Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro.	• Comisión Informada. • N° de acosos notificados. • N° de veces que se ha constituido la comisión y actuaciones.	RESP. ORGANIZACIÓN Y RESP. RRHH	Aaual

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZOS IMPLEMENTACIÓN
7.8. SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	7.8.1. MANTENER LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON EL FIN DE ADAPTARLAS A LAS NECESIDADES Y CARACTERÍSTICAS FÍSICAS, PSÍQUICAS, BIOLÓGICAS Y SOCIALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.	A.- Revisión de las evaluaciones de riesgos, para la inclusión de la previsión en caso de embarazo o lactancia.	- Evaluaciones revisadas. - Nº de puestos revisados. - Listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes.	RESP. ORGANIZACIÓN	9/05/22-9/05/24
		B.-Inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	- Evaluaciones de Riesgos. - Protocolos médicos revisados.	RESP. ORGANIZACIÓN	9/05/22-9/05/24
		C.-Comunicación a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad mediante un estudio con perspectiva de género y área funcional.	Información en reuniones.	RESP. ORGANIZACIÓN	semestralmente
		D.-Elaboración de un protocolo para el riesgo en el embarazo y la lactancia siendo este accesible a la plantilla para su adecuado conocimiento.	Protocolo elaborado.	RESP. PRL	A determinar por el comité
7.9. VIOLENCIA DE GÉNERO.	7.9.1 MEJORAR Y DIVULGAR LOS DERECHOS LEGALMENTE ESTABLECIDOS PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	A.-Se informará a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género	- Nº de difusiones por los medios habituales de la empresa. - Nº de impactos comunicativos	RESP. COMUNICACIÓN Y RESP. RRHH	9/05/22-9/05/26
		B.- Realización, en el seno de la Comisión, un procedimiento de actuación interno.	Procedimiento elaborado.	RRHH	A determinar por el comité
		C.-Establecimiento de flexibilidad de jornada, horarios, facilitando la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias personales y familiares para hacer efectivo el derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género a la protección social integral y mantenimiento de la actividad laboral.	Nº de veces que ha sido aplicada la medida.	RRHH	9/05/22-9/05/26
		D.-Establecimiento de colaboraciones con organizaciones para la participación de la empresa y la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	- Nº de colaboraciones realizadas. - Nº de contrataciones realizadas	RRHH	9/05/22-9/05/26
7.10. COMUNICACIÓN	7.10.1. GARANTIZAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA PROMUEVE LA IGUALDAD	A.- Publicidad interna y externa del compromiso de UATAE Mujer con la igualdad	Nº de publicaciones y medios	RESP. COMUNICACIÓN	9/05/22-9/05/23
		B.- Formación al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y uso no lenguaje no sexista del lenguaje.	- Nº de personas encargadas de los medios de comunicación de UATAE Mujer - Nº de personas encargadas de los medios con formación en igualdad de oportunidades.	RESP. FORMACIÓN	9/05/22-9/05/23

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZOS IMPLEMENTACIÓN
7.10. COMUNICACIÓN	7.10.2. ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.	A.-Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.	• N° de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	RESP. COMUNICACIÓN	9/05/22-9/05/26
		B.- Traslado del compromiso a las empresas que colaboren con nosotros.	• Compromiso trasladado. • N° de empresas informadas del total de empresas con las que se trabaja.	RESP. COMUNICACIÓN Y RESP. ORGANIZACIÓN	9/05/22-9/05/26
		C.-Creación de un buzón de críticas, quejas, dudas y sugerencias en relación al Plan y los procesos de Igualdad, puestos en marcha.	• N° de sugerencias y opiniones recibidas y aceptadas. • N° de sugerencias/opiniones puestas en marcha.	RESP. RRHH Y RESP. ORGANIZACIÓN	9/05/22-9/05/26
	7.10.3. MEJORAR LA ACCESIBILIDAD A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LOS CONTENIDOS PARA QUE SEAN CONOCIDOS POR TODOS LOS TRABAJADORES/AS.	A.- Inclusión del compromiso de la empresa con la igualdad dentro de la guía de bienvenida	• Inclusión en la guía.	RRHH	09/08/2022

El seguimiento y evaluación de las medidas será realizado en las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación en las que advertidas desviaciones se adoptarán las acciones correctivas pertinentes.

8

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (artículo 9.2. RD 901/2020), de 13 de octubre.

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la aplicación, seguimiento, evaluación y/o revisión, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas



comunicacion@uatae.org
+34 91 517 73 75

General Palanca, 37
28045, Madrid

www.uatae.org

