

Subvencionado por:



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2018-2021



DEPURACIÓN DE AGUAS DE MEDITERRÁNEO, S. L.

Versión modificada (V.1) aprobada el 16 de abril de 2019

Subvencionado por:



HISTÓRICO DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	NATURALEZA
0	marzo de 2018	CREACIÓN
1	16-4-2019	Inclusión del ámbito de aplicación del Plan de Igualdad y de la acción nº 10 en materia retributiva

Subvencionado por:



ÍNDICE

1. **INTRODUCCION. La empresa y el Plan de Igualdad de Oportunidades. Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.**
 2. **ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y DESARROLLO DE LAS ACCIONES A IMPLANTAR**
 3. **CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE ACCIONES**
 4. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**
- ➔ **ANEXO: Protocolo de seguimiento y evaluación**

1. INTRODUCCIÓN: La empresa y el Plan de igualdad de oportunidades. Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.

DAM está comprometida con la Igualdad y por ello, tras haber realizado un diagnóstico de la situación existente en la empresa en materia de Igualdad, se propone implantar un conjunto de medidas que tienen por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo en el conjunto de la empresa, **siendo el ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad, todos y cada uno de los centros de trabajo de DEPURACIÓN DE AGUAS DE MEDITERRÁNEO, S.L., así como el total de la plantilla.**

Para llevar a cabo este propósito se han definido las áreas de actuación, los objetivos concretos a alcanzar, las actuaciones, procedimientos, medios humanos y materiales, plazos para su consecución, personal responsable y destinatario de las acciones, así como los sistemas de seguimiento y evaluación, que se detallan en los puntos siguientes.

Se pretende una **integración transversal de la igualdad a todos los niveles de la organización**, sin detrimento de las actuaciones en áreas específicas, razón por la cual las áreas de actuación se han repartido en dos bloques: áreas transversales y áreas específicas, incluyendo dentro de las transversales las áreas de cultura y gestión empresarial; y uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, por considerar que afectan a todo el conjunto. De acuerdo a lo expuesto la distribución de áreas es la siguiente:

ÁREAS TRANSVERSALES:

1. Cultura y gestión empresarial
2. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad:

AREAS ESPECÍFICAS:

3. Acceso al empleo
4. Condiciones de trabajo
5. Promoción profesional y formación
6. Ordenación del tiempo de trabajo
7. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
8. Prevención de la violencia de género

2. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y DESARROLLO DE LAS ACCIONES A IMPLANTAR

ACCIONES TRANSVERSALES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

Área: CULTURA Y GESTIÓN EMPRESARIAL	
OBJETIVO	Incorporar la igualdad de género en la gestión empresarial a través del Sistema Integrado de Gestión
ACCION 1:	Revisión de procedimientos del Sistema Integrado de Gestión desde la perspectiva de género

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personal destinatario
Definición de las medidas a adoptar	Personal del SIG y Comisión Igualdad	Tercer trimestre 2019	400 €	Grupos de interés
Revisión del Procedimiento	Personal del SIG			
Aprobación	Dirección			

Indicadores	<p>INDICADORES CUALITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos revisados <p>INDICADORES CUANTITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de procedimientos revisados
--------------------	--

Área: CULTURA Y GESTIÓN EMPRESARIAL	
OBJETIVO	Incluir la perspectiva de género en la cultura empresarial, promoviendo la igualdad de oportunidades a todos los niveles de la organización a través de campañas de sensibilización
ACCION 2:	Campañas de sensibilización “10 gestos en tu empresa”

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personal destinatario
<p>Difusión a todos los niveles de la empresa de los decálogos denominados “10 gestos en tu empresa” editados por la <i>DG de Igualdad de Oportunidades MSSSI</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> Difusión al personal responsable de la captación y selección de personal del <i>decálogo nº 1 “Acceso al Empleo”</i>. Difusión al personal de Dirección y de Administración del <i>decálogo nº 2 “Igualdad Salarial”</i>. Difusión a la plantilla del <i>decálogo nº 3 “Ambiente Laboral libre de Acoso Sexual”</i>. Difusión al personal de oficinas del <i>decálogo nº 4 “Comunicación y Lenguaje No Sexista”</i>. Difusión al personal de Dirección y Mandos Intermedios del <i>decálogo nº 5 “Acceso a puestos de Responsabilidad”</i>. Difusión al personal de Dirección, Mandos Intermedios y RR.HH del <i>decálogo nº 6 “Conciliación”</i>. Difusión al personal de Dirección, Mandos Intermedios y RR.HH del <i>decálogo nº 7, “Corresponsabilidad en el empleo”</i>. Difusión al personal responsable de la formación <i>decálogo nº8 “Formación para la igualdad de oportunidades en el empleo”</i>. Difusión al personal con cargos de responsabilidad y RR.HH del <i>decálogo nº 9, “Las TIC para la igualdad de oportunidades”</i> Difusión al total de la plantilla del <i>decálogo nº 10, “Principios de igualdad en nuestra empresa”</i> 	Comisión Igualdad	Febrero a noviembre 2019	100 €	Grupos de interés

Indicadores	<p>INDICADORES CUALITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Decálogos “10 gestos en tu empresa” <p>INDICADORES CUANTITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Nº de decálogos difundidos al personal
--------------------	---

Área: USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD	
OBJETIVO	Comunicación transparente en materia de igualdad con el personal
ACCION 3:	Comunicación a la plantilla de todo lo referente al Plan de Igualdad

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definición de los medios a utilizar para la comunicación al personal	Comisión de igualdad	Mayo 2018	300 €	Plantilla
Aprobación	Dirección			
Comunicación al personal: - Plan de igualdad - Implantación de las medidas contenidas en el plan - Seguimiento y evaluación del plan	Comisión de igualdad	Período vigencia plan		

Indicadores	<p>INDICADORES CUALITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipo de documentos comunicados Documentos justificativos de la comunicación <p>INDICADORES CUANTITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Nº de documentos comunicados
--------------------	--

Área: USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

OBJETIVO	Involucrar al personal en la implantación del plan de igualdad y conocer sus opiniones, propuestas y expectativas en materia de igualdad
ACCION 4:	Realizar encuestas de igualdad al personal

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definición del contenido de las encuestas a cumplimentar por el personal y de los medios para la difusión	Comisión de igualdad	Mayo de 2018	300 €	Plantilla
Aprobación	Dirección			
Difusión y cumplimentación de encuestas por la plantilla	Comisión de igualdad	Junio-jul 2018		
Procesamiento de datos	Personal de Administración	Julio 2018		
Análisis de datos y elaboración de Informe de conclusiones	Comisión de igualdad			

Indicadores	<p>INDICADORES CUALITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Encuestas cumplimentadas por el personal <p>INDICADORES CUANTITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> % de personas que han cumplimentado encuesta desagregado por sexo Grado de satisfacción en materia de igualdad desagregado por sexo
--------------------	--

Área: USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD	
OBJETIVO	Asegurar la difusión de las políticas de igualdad al personal de nueva incorporación
ACCION 5:	Incluir a la información recibida por el personal de nueva incorporación documentación referente a las políticas de igualdad

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definir la información sobre igualdad a incluir en la documentación repartida al personal de nueva incorporación	Responsables de RRHH y Comisión de Igualdad	Primer trimestre 2019	100 €	Nuevo Personal
Revisión y aprobación	Dirección			
Reparto de la documentación	Responsables de RRHH	Desde 1º T 2019		

Indicadores	<p>INDICADORES CUALITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipo de información sobre igualdad incluida en la documentación repartida al personal de nueva incorporación <p>INDICADORES CUANTITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Nº de documentos sobre igualdad incluidos.
--------------------	--

Área: USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD	
OBJETIVO	Visibilizar a la mujer incorporándola en la comunicación
ACCION 6:	Campaña de sensibilización del uso no discriminatorio del lenguaje a la plantilla: Elaboración de manual para prevenir el uso discriminatorio del lenguaje, sensibilización al personal y revisión del lenguaje utilizado en la comunicación interna y externa para subsanar tratamientos sexistas.

Medida 1	Elaboración de manual de uso no sexista del lenguaje			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definición del contenido del manual para prevenir el uso discriminatorio del lenguaje y de los procedimientos a emplear para corregirlo	Comisión de Igualdad	Abril 2018	300 €	Personal de Oficinas
Revisión		Junio 2018		
Aprobación				
Medida 2	Sensibilización al personal sobre la necesidad de incluir a la mujer en el discurso			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definición y aprobación de los medios a utilizar para la sensibilización del personal	Comisión de igualdad	Mayo 2018 y 2º T 2019 a 2021	100 €	Plantilla
Sensibilización		Jul 2018 y 2º T 2019 a 2021		
Medida 3	Revisión del lenguaje utilizado en la comunicación			
Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Revisión y modificación de la documentación creada por la empresa en la comunicación interna y externa	Personal de Admon.	Julio-dic 2018	200 €	Grupos de interés
Vigilar sistemáticamente el lenguaje utilizado en las comunicaciones.	Personal de Oficinas	Período vigencia plan		

Indicadores	<p>INDICADORES CUALITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manual de uso del lenguaje • Registro de sensibilización al personal • Registro de revisión del lenguaje <p>INDICADORES CUANTITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de mujeres y hombres que han recibido sensibilización • Nº de documentos revisados • Nº de documentos con tratamiento sexista • Nº de documentos modificados
--------------------	--

Área: USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD	
OBJETIVO	Visibilizarse como una empresa comprometida con la igualdad a través de la Web
ACCION 7:	Comunicación a los grupos de interés, a través de la Web, de las actuaciones emprendidas en materia de igualdad

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definición de la información a incluir en la web	Comisión de Igualdad	1º trimestre 2019 a 2021	200 €	Grupos de interés
Revisión y aprobación	Dirección			
Inclusión de la información en Web	Responsable de la Web			

Indicadores	<p>INDICADORES CUALITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipo de información sobre igualdad incluida en la web <p>INDICADORES CUANTITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Nº de documentos incluidos en la Web
--------------------	---

ACCIONES EN AREAS ESPECÍFICAS

Área: ACCESO AL EMPLEO	
OBJETIVO	Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo
ACCION 8:	Elaboración de procedimientos para la captación y selección de personal desde la perspectiva de género, aplicando criterios claros y objetivos que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definición de procedimientos para la captación y selección de personal desde la perspectiva de género	RRHH y Dirección	Abril de 2018	200 €	Nuevo personal
Revisión	RRHH	Junio de 2018		
Aprobación	Dirección			

Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos para la captación y selección de personal
	INDICADORES CUANTITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> • % hombres y mujeres en plantilla • % mujeres/hombres por puesto de trabajo (evolución) • Valoración de la plantilla respecto a la selección de personal (evolución)
NOTA: Todos los indicadores cuantitativos irán desagregados por sexo	

Área: ACCESO AL EMPLEO	
OBJETIVO	Aumentar la proporción de trabajadoras al menos el 1% y disminuir la segregación horizontal y vertical
ACCION 9:	Contratación del sexo menos representado, a igualdad de méritos, en la categoría que se pretende cubrir (acción positiva)

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Contratación del sexo menos representado	RRHH y Dirección	Período vigencia del plan	0 €	Nuevo personal

Indicadores	<p>INDICADORES CUALITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabajo <p>INDICADORES CUANTITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de trabajadoras y nº de trabajadores de nueva incorporación • % hombres y mujeres en plantilla (evolución) • % mujeres/hombres por puesto de trabajo (evolución)
--------------------	--

Área: CONDICIONES DE TRABAJO	
OBJETIVO	Garantizar la Igualdad retributiva de las trabajadoras y los trabajadores
ACCION 10:	Elaborar un registro anual con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales; y adoptar medidas correctoras para eliminar desequilibrios

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Realizar análisis anuales de retribuciones: elaborar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor	Dirección Financiera	2º y 3º trimestre de 2019, el primer registro y 1º trimestre de cada año los siguientes.	400 €	Plantilla
En el caso de que se detecten desequilibrios, adoptar medidas correctoras para eliminarlos	Dirección			
Cuando el promedio de las retribuciones de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, se incluirá en el Registro salarial la justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras	Dirección			

Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS
	<ul style="list-style-type: none"> • Registro salarial desagregado por sexo y por categorías profesionales
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	<ul style="list-style-type: none"> • Salario medio desagregado por categoría profesional y sexo • Salario medio total de las trabajadoras • Salario medio total de los trabajadores • % de diferencia salarial entre mujeres y hombres

Subvencionado por:



Área: CONDICIONES DE TRABAJO	
OBJETIVO	Asegurar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales
ACCION 11:	Nombrar a una mujer como responsable de asegurar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y definir sus funciones

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personal destinatario
Nombramiento de la mujer responsable de asegurar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos	Dirección y Comisión de Igualdad	Octubre de 2018	70 €	Plantilla
Definición y aprobación de sus funciones				

Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none">• Actas del nombramiento
--------------------	--

Área: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO Propiciar un entorno laboral adecuado a las necesidades específicas de cada sexo

ACCION 12: **Revisión de procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral OHSAS 18001 desde la perspectiva de género.**

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personal destinatario
Definición de las medidas a adoptar	Personal del SGSS y Comisión Igualdad	Tercer trimestre 2019	400 €	Plantilla
Revisión de Procedimientos	Personal del SGSS			
Aprobación	Dirección			

Indicadores
INDICADORES CUALITATIVOS

- Procedimientos revisados

INDICADORES CUANTITATIVOS

- Nº de procedimientos revisados

Área: PROMOCION PROFESIONAL Y FORMACION	
OBJETIVO	Igualdad de oportunidades en la promoción profesional
ACCION 13:	Definir procedimientos para la promoción profesional que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Elaborar procedimientos para promocionar que incluyan criterios objetivos y medibles que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta	RRHH	Tercer trimestre 2019	200 €	Plantilla
Revisión				
Aprobación	Dirección			

Indicadores	<p>INDICADORES CUALITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos para la promoción <p>INDICADORES CUANTITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de procedimientos para la promoción
--------------------	--

Área: PROMOCION PROFESIONAL Y FORMACION	
OBJETIVO	Disminuir la segregación vertical
ACCION 14:	Ascender de categoría profesional a mujeres antes que a hombres a igualdad de preparación y durante el período de vigencia del plan, cuando haya puestos de responsabilidad vacantes (acción positiva)

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Promoción de mujeres a cargos de responsabilidad cuando haya puestos para promocionar	Dirección y RRHH	Periodo vigencia del plan	0 €	Trabajadoras

Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> • Nº de mujeres promocionadas • Nº de hombres promocionados • % mujeres/hombres por puesto de trabajo (evolución)
--------------------	--

Área: PROMOCION PROFESIONAL Y FORMACIÓN	
OBJETIVO	Aumentar los conocimientos del personal en materia de igualdad
ACCION 15:	Sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definir el contenido de la sensibilización (estereotipos de género, campañas temáticas...)	Comisión Igualdad	Mayo 2018 y 2º T 2019 a 2021	1.400 €	Plantilla
Revisión y aprobación	Dirección			
Impartir sensibilización	Responsable impartir formación	Julio 2018 y 2º T 2019 a 2021		

Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> Contenido de la sensibilización impartida
	INDICADORES CUANTITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> Nº de mujeres que han recibido sensibilización en igualdad Nº de hombres que han recibido sensibilización en igualdad Nº de horas de sensibilización
NOTA: <i>Todos los indicadores cuantitativos irán desagregados por sexo</i>	

Área: ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO	
OBJETIVO	Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar: conocer el grado de satisfacción en materia de conciliación y detectar nuevas necesidades que ayuden al personal a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa
ACCION 16:	Realización de encuestas de satisfacción en materia de conciliación y de detección de necesidades y adopción de medidas al respecto

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definición del contenido de las encuestas a cumplimentar por el personal y de los medios para la difusión	Comisión de igualdad	4º Trim. 2019	300 €	plantilla
Aprobación				
Difusión y cumplimentación de encuestas por la plantilla				
Procesamiento de datos	Personal de Administración			
Análisis de datos y elaboración de Informe de conclusiones	Comisión de igualdad			

Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> • Encuestas a la plantilla • Informe de conclusiones • Tipo de propuestas sobre conciliación escritas por la plantilla • Tipo de medidas de conciliación emprendidas por la empresa
	INDICADORES CUANTITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> • % de conocimiento por parte de la plantilla del concepto de conciliación • Grado de satisfacción con la empresa en materia de conciliación • Nº de propuestas sobre conciliación escritas por la plantilla • Nº de medidas de conciliación emprendidas por la empresa
NOTA: Todos los indicadores cuantitativos irán desagregados por sexo	

Área: ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO	
OBJETIVO	Sensibilizar en materia de corresponsabilidad
ACCION 17:	Campaña de sensibilización en materia de corresponsabilidad a la plantilla

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definición del contenido de la campaña y de los medios a utilizar para la difusión	Comisión de igualdad	Mayo 2018 y 2º T 2019 a 2021	200 €	Plantilla
Revisión y aprobación		Jun 2018 y 2º T 2019 a 2021		
Comunicación a la plantilla				

Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> Tipo de canales y medios utilizados Contenido de la comunicación
	INDICADORES CUANTITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> Nº de mujeres que han recibido sensibilización Nº de hombres que han recibido sensibilización
NOTA: <i>Todos los indicadores cuantitativos irán desagregados por sexo</i>	

Área: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO	Disponer de los procedimientos de actuación necesarios en casos de acoso sexual y por razón de sexo
ACCION 18:	Elaboración de procedimientos de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo y nombramiento de personas mediadoras

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Declaración de principios de la Dirección en materia de acoso	Dirección	Abril 2018	300 €	plantilla
Definición de procedimientos de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo	Comisión de Igualdad y RRHH			
Revisión de procedimientos de acoso				
Aprobación de procedimientos de acoso	Dirección y Comisión Igualdad	Jun 2018		
Nombramientos de las personas mediadoras para actuar en casos de acoso	Dirección			

Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS <ul style="list-style-type: none"> • Declaración de principios de la Dirección en materia de acoso • Procedimientos de actuación en materia de acoso • Acta de nombramiento de las personas mediadoras
--------------------	---

Área: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo e informar al personal de nueva incorporación de los pasos a seguir cuando se den situaciones de acoso
ACCION 19:	Incluir los procedimientos de acoso sexual y por razón de sexo e información de la persona mediadora en la documentación facilitada al personal de nueva incorporación

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Incluir procedimientos de acoso e información de la persona mediadora	Responsable de RRHH	Primer T 2019	100 €	Personal de nueva incorporación
Repartir documentación		Desde 1º T 2019		

Indicadores	<p>INDICADORES CUALITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documentación facilitada al personal de nueva incorporación <p>INDICADORES CUANTITATIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de trabajadoras y Nº de trabajadores que han recibido documentación de acoso • Nº y tipo de procedimientos de acoso puestos en marcha
--------------------	--

Área: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo a través de campañas de sensibilización
ACCION 20:	Sensibilización al personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definición de los medios y materiales para la sensibilización y la difusión	Comisión de igualdad	Mayo 2018 y 3ºT 2019 a 2021	200 €	plantilla
Aprobación		Julio 2018 y 3ºT 2019 a 2021		
Sensibilización a la plantilla				

Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS
	<ul style="list-style-type: none"> Justificantes de la sensibilización a la plantilla Contenido de la sensibilización
	INDICADORES CUANTITATIVOS
	<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipo de procedimientos de acoso puestos en marcha Nº de personas que han recibido sensibilización sobre acoso desagregado por sexo

Área: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO Sensibilización para la prevención de la violencia de género

ACCION 21: Campaña de sensibilización para la prevención de la violencia de género

Procedimiento	Responsable	Plazo	Recursos	Personas destinatarias
Definición de medios y materiales para la realización de la campaña	Comisión de Igualdad	Mayo 2018 y nov 2018 a 2021	100 €	Plantilla
Realización campaña				

Indicadores
INDICADORES CUALITATIVOS

- Tipo de canales y medios utilizados
- Contenido de la comunicación

INDICADORES CUANTITATIVOS

- Nº de mujeres que han recibido sensibilización
- Nº de hombres que han recibido sensibilización

NOTA: Todos los indicadores cuantitativos irán desagregados por sexo

3. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE ACCIONES

Nº	ACCION	PROCEDIMIENTO	ACCIONES PRIORITARIAS																			
			AÑO 2018												2019				2020-2021			
			4	5	6	7	8	9	10	11	12	1/3	4/6	7/9	10/12	1/3	4/6	7/9	10/12			
ACCIONES TRANSVERSALES																						
1	Revisión SIG desde perspectiva género	Definición medidas																				
		Revisión y aprobación																				
2	Campaña "10 gestos en tu empresa"	Difusión decálogos a todos los niveles de la empresa																				
3	Comunicación Igualdad	Definición																				
		Comunicación																				
4	Realizar encuestas igualdad	Definición encuestas																				
		Cumplimentación encuestas																				
		Procesamiento y análisis																				
5	Incluir Info. Igualdad a nuevo Personal	Definir info. a incluir																				
		Reparto de documentación																				
6	Campaña uso lenguaje	Medida 1: manual de uso no sexista del lenguaje																				
		Definición manual																				
		Revisión y aprobación																				
		Medida 2: Sensibilización al personal																				
		Definición medios																				
		Sensibilización																				
		Medida 3: Revisión del lenguaje en la comunicación																				
7	Información de igualdad en Web	Revisión documentación																				
		Vigilar lenguaje																				
		Inclusión en Web																				
ACCIONES ESPECÍFICAS																						
8	Procedimientos captación y selección	Definición																				
		Revisión y aprobación																				
9	Contratación sexo menos representado	Contratación																				
10	Registro remuneraciones	Registro y medidas correctoras																				
11	Nombrar responsable Género Eval. Riesgos	Nombramiento																				
		Funciones																				
12	Revisión Procedimiento SGSS	Definición medidas																				
		Revisión y aprobación																				
13	Crear Procedimientos Promoción	Elaboración y aprobación																				
14	Promoción Mujeres	Promoción Mujeres																				
15	Sensibilización en igualdad	Definición contenido																				
		Aprobación																				
		Impartir Sensibilización																				
16	Encuestas Conciliación	Aprobación encuestas																				
		Cumplimentación encuestas																				
		Procesamientos y análisis																				
17	Campaña Corresponsabilidad	Definición y aprobación																				
		Comunicación																				
18	Procedimientos Acoso	Declaración principios																				
		Definición procedimientos																				
		Revisión y aprobación																				
		Nombramiento mediadoras																				
19	Incluir procedimientos acoso a nuevo personal	Incluir procedimientos																				
		Repartir Documentación																				
20	Sensibilización Acoso Sexual y por Sexo	Definición medios																				
		Sensibilización																				
21	Campaña violencia género	Definición campaña																				
		Realización campaña																				

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se realizará conforme a lo definido en el *protocolo de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad*.

PABLO RUIZ será la persona responsable de coordinar el proceso de seguimiento y evaluación del plan.

CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN																						
	AÑO 2018												AÑOS 2019 y siguientes									
	A b r	M a y	J u n	J u l	a g o s	s e p t	o c t	n o v	d i c	E n e r	F e b r	M a r z	A b r	M a y	J u n	J u l	a g o s	s e p t	o c t	n o v	d i c	
Fichas Seguimiento																						
Reunión Seguimiento Informe Seguimiento																						
Ficha evaluación Reunión Evaluación Informe Evaluación																						

Documento elaborado por:

ORIGEN CONSULTING

www.origenconsulting.es

Este plan de Igualdad tiene vigencia hasta Diciembre de 2021.