



PLAN DE IGUALDAD
2019-2023.

Eleko

ÍNDICE

PREÁMBULO	3
DISPOSICIONES GENERALES	4
1. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
2. VIGENCIA.....	4
3. DEFINICIONES	4
4. COMISIÓN DE IGUALDAD	7
5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	7
5. 1 EL DIAGNÓSTICO	8
5.2. OBJETIVOS DEL PLAN.....	9
5.3. CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS.....	10
5.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	17
6. RESPONSABLE DE IGUALDAD.....	18

PREÁMBULO

La ley de Igualdad aprobada en marzo de 2007, modificada posteriormente en marzo de 2019 (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), regula el principio de igualdad y no discriminación entre otros en el ámbito laboral. En el artículo 45.2 establece que las empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad deberán de dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en el capítulo de la ley, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Dicha obligación legal ha sido asumida por, ELEKO GALICIA S.L. mediante la formalización del compromiso con la eliminación de barreras y discriminaciones, así como con el fomento de la igualdad efectiva entre trabajadores y trabajadoras, convirtiéndose en un principio rector de nuestra Política Corporativa y de gestión de Recursos Humanos.

Para ello, el 05 de marzo de 2019 la Dirección de la empresa concreta, publica y comunica a la totalidad de la plantilla su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades, atendiendo de forma especial a las situaciones de discriminación indirecta.

Previamente informa a la representación de los trabajadores y trabajadoras, la intención de negociar y aprobar el I Plan de Igualdad, que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación y fomentar la igualdad y se le pide designe a los representantes de los trabajadores en la Comisión paritaria de Igualdad.

El 12 de marzo de 2019, se constituye la Comisión de Igualdad, órgano encargado, entre otras funciones, de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la Empresa; negociar e implantar el Plan de Igualdad.

DISPOSICIONES GENERALES

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal que conforma la plantilla de ELEKO GALICIA S.L, presente y futura.

2. VIGENCIA

El Plan de Igualdad entrará en vigor desde el día siguiente a la fecha de su firma. Se acuerda que tenga una vigencia de CUATRO AÑOS.

Hasta la aprobación del siguiente Plan, se mantendrá vigente el contenido del anterior.

3. DEFINICIONES

En orden a garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad, se recogen en este apartado, las definiciones contenidas en la L.O 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como otras de carácter normativo:

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone 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, (artículo 3).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos

miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas, (artículo 5).

Discriminación directa e indirecta.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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, (artículo 6).

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo, (artículo 7).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, (artículo 8).

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, (artículo 9).

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los 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.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley, (artículo 11).

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, (artículo 44).

Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando 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 en realidad sean equivalentes, (artículo 28 del Estatuto de los trabajadores).

4. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad se constituye el 12 de marzo de 2019, órgano paritario queda conformada de la siguiente manera:

En representación de la empresa

- D. Fernando José Garrido Martínez
- Dña. Clara Eugenia Garrido Martínez
- Dña. Begoña Llamosas Albizu

En representación de los trabajadores y trabajadoras

- Dña. María Jesús Naveira (delegada de personal)
- D. Miguel A. Lema Juzgado
- D. Rolando Simón Paredes González

Su función principal es promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante el análisis y aprobación del diagnóstico, así como la negociación y aprobación del Plan de Igualdad, proponiendo las acciones correctoras que estimen necesarias.

Sus funciones y normas de funcionamiento se concretan en el Reglamento que elabora dicha Comisión.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El siguiente Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

1. Conclusiones del diagnóstico de situación.
2. Objetivos del Plan
3. Guía de buenas prácticas, que contiene el programa de actuación diseñado a partir de las conclusiones extraídas del diagnóstico de situación.

Esta guía de buenas prácticas se organiza de la siguiente manera:

- 2.1. Objetivos
- 2.2. Medidas
- 2.3. Indicadores o criterios de seguimiento

- 2.4. Personas responsables de su aplicación o puesta en práctica
- 2.5. Temporalización de las medidas
- 4. Seguimiento y evaluación del plan.

5.1. EL DIAGNÓSTICO

El objetivo del diagnóstico es proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las personas que trabajan en la empresa, para poder detectar la existencia de posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y servir de base para la realización del plan de igualdad.

Se ha realizado un estudio desde un punto de vista cuantitativo de las diferentes áreas de la empresa, incidiendo de forma detalladas en los procesos de gestión de personas. También se ha realizado un sondeo a la plantilla a través de cuestionarios y contacto directo para conocer el sentir en relación con temas relacionados con la igualdad, promoción, selección, conciliación, remuneración.

En función de los resultados de ese estudio se han detectado áreas de mejora que relacionamos a continuación:

- En reclutamiento y selección, incorporar mujeres tanto en los puestos ocupados en la actualidad mayoritariamente por hombres.
- Promover la incorporación de mujeres en los centros de trabajo de Lugo y Pontevedra que en estos momentos no hay ninguna mujer trabajando
- Fomentar el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres en los procesos de promoción.
- En formación, incluir dentro de los planes anuales formación en materia de igualdad.
- En relación con usos de tiempo y conciliación, poner en conocimiento de toda la plantilla a través de la publicación y difusión del catálogo de medidas de conciliación que de forma voluntaria concede la empresa.
- En el procedimiento de comunicación no se ha incluido una política de utilización de lenguaje e imágenes no sexista.
- En materia de acoso sexual y por razón de sexo, desarrollar y aprobar un protocolo de acoso sexual y llevar a cabo campañas de sensibilización y difusión del protocolo.

5.2. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo general:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

Objetivos específicos de cada área de intervención:

1. Área de reclutamiento/selección

Asegurar una igualdad real de acceso y oportunidades entre los sexos en los procesos de reclutamiento y selección

2. Área de Promoción

Garantizar procesos de promoción en la empresa en igualdad de condiciones asegurando que todos los trabajadores y trabajadoras dispongan de información suficiente para promover su candidatura.

3. Área de Formación

Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género promoviendo una política formativa basada en la igualdad de oportunidades.

4. Conciliación de la vida profesional, familiar y personal y usos del tiempo

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la organización.

5. Retribución salarial

Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres “igual trabajo igual valor”.

6. Acoso sexual o por razón de sexo

Garantizar en la empresa un ambiente de trabajo de respeto y prevenir situaciones de acoso.

7. Prevención de riesgos y salud laboral

Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos y salud laboral.

8. Comunicación y Publicidad

Promover una imagen igualitaria de mujeres y hombres mediante la comunicación interna y externa inclusiva y respetuosa con la dignidad de las personas y libre de estereotipos sexistas.

9. Cultura de empresa, comunicación

Incorporar la igualdad y equidad como valores corporativos y rectores de la política de la empresa.

5.3.CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

Área 1 : Acceso al Empleo y Selección	
Objetivos:	
Asegurar una igualdad real de acceso y oportunidades entre los sexos en los procesos de selección y reclutamiento, favoreciendo procesos de selección objetivos.	
Acción 1	Indicadores
Definición de puestos de trabajo de manera neutra, sin estereotipos de género o connotaciones asociadas a uno u otro sexo	Número de puestos definidos de manera neutra. Número de candidaturas recibidas indicando cuantos hombres y cuantas mujeres.
CRONOGRAMA	FECHA INICIO oct-19
	FECHA FIN Durante la vigencia del Plan
RESPONSABLE Departamento de RRHH.	DESTINATARIO/A Futuras incorporaciones.
Acción 2	Indicadores
Seleccionar canales diversos para obtener también candidaturas del sexo menos representado y según al que se quiere llegar.	Número y tipo de canales seleccionados. Número de candidatos captados por estos canales segregando los datos por género.
CRONOGRAMA	FECHA INICIO oct-19
	FECHA FIN Durante la vigencia del Plan
RESPONSABLE Departamento de RRHH	DESTINATARIO/A Futuras incorporaciones
Acción 3	Indicadores
Elaborar procedimientos de selección (pruebas/entrevistas), y de valoración objetivas que eviten sesgos de género, así como "guías" con criterios observables y cuantificables que faciliten la selección.	Los nuevos procedimientos de selección
CRONOGRAMA	FECHA INICIO oct-19
	FECHA FIN dic-21
RESPONSABLE Departamento de RRHH y el resto de personal que participe en los procesos de selección	DESTINATARIO/A Los futuros candidatos y candidatas

Acción 4		Indicadores
Aplicar acciones de discriminación positiva en los procesos de reclutamiento y selección, con el fin de incorporar a personas del sexo subrepresentado en los puestos ofertados.		Número de acciones de discriminación positiva. Número de personas seleccionadas y reclutadas por este procedimiento, indicando el sexo, departamento y centro de trabajo.
CRONOGRAMA	FECHA INICIO oct-19	FECHA FIN Hasta alcanzar un equilibrio entre los dos géneros
RESPONSABLE Departamento de RRHH y el resto de personal que participe en los procesos de selección		DESTINATARIO/A Los futuros candidatos y candidatas

Área 2: PROMOCIÓN		
Objetivos: Garantizar procesos de promoción en la empresa en igualdad de condiciones asegurando que todos los trabajadores y trabajadoras dispongan de información suficiente para promover su candidatura		
Acción 1		Indicadores
Crear un procedimiento que permita garantizar la transparencia del proceso		El procedimiento. Número de vacantes y candidatos presentados diferenciando entre hombres y mujeres y el puesto al que acceden
CRONOGRAMA	FECHA INICIO ene-20	FECHA FIN dic-22
RESPONSABLE Departamento de RRHH		DESTINATARIO/A Todo el personal
Acción 2		Indicadores
Publicar las vacantes y sus requisitos por los medios de comunicación habituales		Número de vacantes publicadas y comunicadas. Número de vacantes cubiertas
CRONOGRAMA	FECHA INICIO ene-20	FECHA FIN Durante toda la vigencia del plan
RESPONSABLE Departamento de RRHH		DESTINATARIO/A Todo el personal

Área 3: FORMACIÓN		
Objetivos:		
Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género promoviendo una política formativa basada en la igualdad de oportunidades		
Acción 1		Indicadores
Formar en Igualdad y sesgos de género al personal encargado de los procesos de selección y promoción y personal directivo.		Número de acciones formativas realizadas y número de participantes desagregado por sexo
CRONOGRAMA	FECHA INICIO ene-20	FECHA FIN dic-20
RESPONSABLE Departamento de RRHH		DESTINATARIO/A Personal vinculado a RRHH
Acción 2		Indicadores
Introducir un módulo de sensibilización en Igualdad de Oportunidades en los cursos de formación.		Número de acciones formativas realizadas y número de participantes desagregado por sexo
CRONOGRAMA	FECHA INICIO ene-20	FECHA FIN dic-22
RESPONSABLE Departamento de RRHH		DESTINATARIO/A Todo el personal
Acción 3		Indicadores
Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencias.		Número de mujeres y hombres que participan en formación mientras están en alguna situación de suspensión de contrato o permiso
CRONOGRAMA	FECHA INICIO ene-20	FECHA FIN Durante toda la vigencia del Plan.
RESPONSABLE Departamento de RRHH		DESTINATARIO/A Todo el personal

Área 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL	
Objetivos: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la organización.	
Acción 1	Indicadores
Difundir mediante folleto informativo las medidas de conciliación que de forma voluntaria concede la empresa.	Folleto informativo. Número y tipo de comunicaciones realizadas.
CRONOGRAMA	FECHA INICIO ene-20
	FECHA FIN dic-20
RESPONSABLE Departamento de RRHH	DESTINATARIO/A Todo el personal
Acción 2	Indicadores
Ofertar la posibilidad de teletrabajar al personal con menores o adultos, dependientes a su cargo, en momentos de suspensión de servicios de atención o educativos	Número de hombres y número de mujeres que se acogen a estas medidas
CRONOGRAMA	FECHA INICIO mar-20
	FECHA FIN Durante la vigencia del Plan
RESPONSABLE Departamento de RRHH	DESTINATARIO/A Todo el personal con puesto de trabajo informatizado
Acción 3	Indicadores
Organizar un servicio de Ludoteca en el mes de junio en la Delegación de Coruña para cubrir la atención a menores en las fechas sin colegio o campamento estival	Número de hombres y número de mujeres que se acogen a estas medidas, número de menores atendidos
CRONOGRAMA	FECHA INICIO jun-20
	FECHA FIN Durante la vigencia del Plan
RESPONSABLE Departamento de RRHH	DESTINATARIO/A Personal con menores a su cargo

Área 5: RETRIBUCIÓN SALARIAL Y EXTRASALARIAL	
Objetivos: Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres “igual trabajo igual valor”.	
Acción 1	Indicadores
Realizar un estudio salarial por puestos y por sexo, desglosando los conceptos salariales. Este estudio tendrá periodicidad anual.	El estudio anual.
CRONOGRAMA	FECHA INICIO dic-20
	FECHA FIN Informes anuales durante la vigencia del plan
RESPONSABLE Departamento de RRHH	DESTINATARIO/A Todo el personal
Acción 2	Indicadores
Realizar un plan que contenga medidas correctoras en caso de que se detecten desigualdades	Plan de acción correctora.
CRONOGRAMA	FECHA INICIO dic-20
	FECHA FIN Durante la vigencia del Plan, estudio anual.
RESPONSABLE Departamento de RRHH	DESTINATARIO/A todo el personal

Área 6: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	
Objetivos: Garantizar en la empresa un ambiente de trabajo de respeto y prevenir situaciones de acoso.	
Acción 1	Indicadores
Acciones de difusión del protocolo de acoso entre toda la plantilla.	Número de acciones de difusión llevadas a cabo. Medios utilizados para la difusión: intranet
CRONOGRAMA	FECHA INICIO feb-20
	FECHA FIN dic-20
RESPONSABLE Departamento de RRHH	DESTINATARIO/A Toda la plantilla
Acción 2	Indicadores
Acciones de sensibilización en materia de acoso	Número de acciones de sensibilización, identificando el tipo de acciones. Número de destinatarios identificando el género, el cargo que ocupan en la empresa y el centro de trabajo
CRONOGRAMA	FECHA INICIO ene-21
	FECHA FIN dic-21
RESPONSABLE Departamento de RRHH	DESTINATARIO/A Toda la plantilla

Área 7: PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL		
Objetivos:		
Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos y salud laboral.		
Acción 1		Indicadores
Comunicar al servicio de prevención ajeno contratado por la empresa la existencia del Plan de Igualdad y nuestro objetivo de incorporar la perspectiva de género en la evaluación de los puestos de trabajo.		La comunicación al servicio de Prevención.
CRONOGRAMA	FECHA INICIO ene-20	FECHA FIN Recordatorio anual durante la vigencia del plan.
RESPONSABLE Responsable SIG		DESTINATARIO/A Servicio de Prevención ajeno
Acción 2		Indicadores
Revisar las evaluaciones de riesgos para que se tenga en cuenta la perspectiva de género.		Evaluación realizada y medidas correctoras adoptadas
CRONOGRAMA	FECHA INICIO ene-20	FECHA FIN Análisis anual durante la vigencia del Plan
RESPONSABLE Responsable SIG		DESTINATARIO/A Los responsables de la prevención de riesgos laborales

Área 8: COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD		
Objetivos:		
Promover una imagen igualitaria de mujeres y hombres mediante la comunicación interna y externa inclusiva y respetuosa con la dignidad de las personas y libre de estereotipos sexistas.		
Acción 1		Indicadores
Incluir en el protocolo de comunicación interno y externo de la empresa mención expresa a la utilización de un lenguaje neutro e imágenes respetuosas con la dignidad de las personas.		El protocolo de comunicación
CRONOGRAMA	FECHA INICIO nov-19	FECHA FIN dic-19
RESPONSABLE Gestor/a de comunicación		DESTINATARIO/A Todo el personal
Acción 2		Indicadores
Inclusión de enlaces a contenidos de igualdad de forma visible, preferiblemente en la portada de la web		Enlaces establecidos
CRONOGRAMA	FECHA INICIO oct-19	FECHA FIN Ha de ser permanente, análisis anual

RESPONSABLE Gestor/a de comunicación	DESTINATARIO/A Partes interesadas (proveedores, clientes, personal)
Acción 3	Indicadores
Establecer y difundir criterios para uso de lenguaje no sexista en la empresa	Guía de lenguaje no sexista /criterios
CRONOGRAMA	FECHA INICIO jun-20
	FECHA FIN dic-20
RESPONSABLE Gestor/a de comunicación	DESTINATARIO/A Todo el personal

Área 9: CULTURA ORGANIZATIVA	
Objetivos:	
Incorporar la igualdad y equidad como valores corporativos y rectores de la política de la empresa.	
Acción 1	Indicadores
Difundir la existencia Plan de Igualdad, dentro y fuera de la empresa. Especial relevancia hacer mención del compromiso con la igualdad y a la existencia del Plan de Igualdad en la página web de la empresa y la intranet.	Número y Medios de acciones de difusión Enlace o referencia en la página web del plan
CRONOGRAMA	FECHA INICIO oct-19
	FECHA FIN Durante la vigencia del Plan.
RESPONSABLE Gestor/a de comunicación	DESTINATARIO/A Partes interesadas (proveedores, clientes, personal)
Acción 2	Indicadores
Informar a todos las empresas clientes, colaboradoras u proveedoras de la compañía su compromiso con la igualdad de oportunidades	Número de empresas colaboradoras, clientas y proveedoras informadas.
CRONOGRAMA	FECHA INICIO ene-20
	FECHA FIN Durante la vigencia del Plan.
RESPONSABLE Departamento de RRHH	DESTINATARIO/A Partes interesadas (proveedores, clientes, personal)
Acción 3	Indicadores
Poner a disposición de los y las trabajadoras un buzón de sugerencias para que puedan hacer llegar todas las sugerencias, denuncias o reclamaciones en materia de igualdad. Buzón ético en la web	Referencia de los canales/buzones de comunicación. Número de reclamaciones o propuestas en esta materia.
CRONOGRAMA	FECHA INICIO oct-19
	FECHA FIN Durante la vigencia del Plan.
RESPONSABLE Departamento de RRHH	DESTINATARIO Todo el personal

5.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Entendemos que el Plan de Igualdad es algo sostenido en el tiempo, hasta alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que necesitamos procedimientos para comprobar la consecución de los objetivos fijados. En este sentido lo regula el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por ello, las partes firmantes acuerdan establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad en los términos que aquí se establecen:

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, las partes han acordado disolver la Comisión de Igualdad y constituir la Comisión de Seguimiento, que quedará constituida de la siguiente manera:

En representación de la empresa:

- D. Fernando José Garrido Martínez
- Dña. Clara Eugenia Garrido Martínez
- Dña. Begoña Llamosas Albizu

En representación de la Plantilla

- Dña. María Jesús Naveira (delegada de personal)
- D. Miguel A. Lema Juzgado
- D. Rolando Simón Paredes González

Funciones

Las partes acuerdan que las funciones de la comisión de seguimiento quedan circunscritas a las siguientes:

- Control de la puesta en marcha de las acciones negociadas en el Plan de Igualdad.
- Supervisar la ejecución del Plan de Igualdad.
- Recopilación e interpretación de los datos recogidos a través de los indicadores negociados en el Plan.

- Valoración del impacto de las acciones, así como indagar cuáles no se han aplicado y el por qué.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos.
- Identificar los aspectos de mejoras y proponer medidas de mejora.

Seguimiento.

Las partes acuerdan realizar los seguimientos de **forma anual** durante toda la vigencia del plan tras la celebración de la reunión y elaborando el informe de seguimiento en el que se contemplará:

- ✓ Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- ✓ Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan entendiendo que es un documento flexible.

Evaluación.

Las evaluaciones se realizarán con carácter anual y al finalizar se emitirá un informe de evaluación en el que se reflejará:

- ✓ Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- ✓ Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- ✓ Grado de consecución de los resultados esperados.

6. RESPONSABLE DE IGUALDAD.

La propia Comisión de Seguimiento ha decidido nombrar responsable de Igualdad de la Empresa a Dña. Begoña Llamosas Albizu a quien le corresponderá:

- Asegurar la implantación del Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Notificar de los plazos de los seguimientos y evaluaciones a la Comisión de Seguimiento.
- Divulgar y dar a conocer el Plan de Igualdad entre toda la plantilla presente y futura de la Empresa.
- Recibir y dar curso a las sugerencias y reclamaciones en materia de igualdad.