

OCTUBRE DE 2021



PLAN DE IGUALDAD
2021 - 2025



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN _____	¡Error! Marcador no definido.
PLAN DE IGUALDAD _____	5
1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD _____	6
2.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL _____	6
3.- VIGENCIA DEL PLAN _____	7
4.- COMISION PARITARIA _____	8
5.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS. _____	11
6.- OBJETIVOS _____	12
7.- METODOLOGÍA _____	13
8.- NORMATIVA _____	14
9.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN _____	15
10.- PLAN DE ACTUACIÓN _____	26
EJE 1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA _____	28
EJE 2.- PERSONAS _____	33
EJE 3.- GESTIÓN DE PROCESOS _____	46
EJE 4.- RELACIÓN CON EL ENTORNO _____	50
11.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD _____	53
12.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN _____	54
ANEXO 1 _____	57
ANEXO 2 _____	59

INTRODUCCIÓN

El artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben negociar un Plan de Igualdad. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Dirección y la RLT negocian el presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a las personas que componen la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa y estableciendo unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real en esta materia, llegándose a un diagnóstico de la situación actual. En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE CORELLA – ADISCO, en adelante ADISCO.



Este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres por lo que, con este fin continuista, se ha constituido una Comisión Paritaria de Igualdad que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes de la empresa y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en ADISCO.

PLAN DE IGUALDAD

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo

BENEFICIOS DE LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

- Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
- Mejora de la calidad y de las habilidades del personal.
- Mejora de la satisfacción personal y la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras
- Mejora de la salud laboral de la plantilla.
- Mejora de los ratios de la plantilla: disminuye los niveles de absentismo, la rotación del personal, etc.
- Mejora la gestión empresarial debido a la complementariedad con el estilo de liderazgo femenino.



- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa.
- Enriquecimiento de la organización en términos económicos, a través de indicadores como la productividad, la calidad de servicio, la satisfacción y fidelización de la clientela



PLAN DE IGUALDAD

1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ADISCO, ha sido negociado y acordado por Esther Banzo, Angélica Guerrero, José Antonio Delgado, como representantes de la empresa, y Alberto Fernández, Jesús Javier La Peña, Julia Almarza, como representantes de los sindicatos ELA, CC.OO. y UGT respectivamente.

2.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

ADISCO es una organización de iniciativa social, sin ánimo de lucro, cuyo fin es la integración social y laboral de las personas con discapacidad mediante su participación en la comunidad. Cuenta con un Centro especial de Empleo que impulsa esta iniciativa en el mercado laboral ordinario, así como con particulares, empresas, entidades y administraciones que colaboran con donaciones o contratos. El centro tiene su sede en el Polígono Industrial de Corella, donde desarrolla su actividad industrial, pero, además, realiza otras muchas actividades, sobre todo de prestación de diferentes servicios, fuera de estas instalaciones.

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOIEMH, el plan será de aplicación a la totalidad de la empresa, entendiendo por tal a las trabajadoras y los trabajadores que prestan sus servicios para ADISCO.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

3.- VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres será variable y dinámico, y sus medidas en todo momento se procurarán ajustar a las necesidades advertidas en la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto, el presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose la misma desde el día 8 de noviembre de 2021, día de su entrada en vigor, hasta el 8 de noviembre de 2025.

Llegada la fecha de término antes indicada, se aprobará un nuevo Plan de igualdad, ajustándose a la evolución experimentada en la empresa. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo Plan de Igualdad, se entenderá prorrogado automáticamente el Plan de Igualdad 2025 -2026, a fin de concluir las negociaciones del mismo. Sin perjuicio de que en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas que se establezcan estarán condicionadas al tiempo necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. Estas decisiones serán tomadas en el interno de la Comisión de Igualdad.

4.- COMISION PARITARIA

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ADISCO es el órgano competente para para la negociación y elaboración de su Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres.

COMPOSICIÓN

Este órgano está compuesto a partes iguales por miembros de la representación de la empresa y, representación legal de la plantilla. La composición de la Comisión es paritaria.

Integran la Comisión de Igualdad en calidad de representación de la empresa:

- ✓ Esther Banzo
- ✓ Angélica Guerrero
- ✓ José Antonio Delgado

Y en calidad de representación de la plantilla:

- ✓ Alberto Fernández (representante sindical ELA)
- ✓ Jesús Javier La Peña (representante sindical CC.OO.)
- ✓ Julia Almarza (representante sindical UGT)

Secretario/a de la Comisión de Igualdad: persona responsable de Igualdad, encargada del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, que deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente.

- ✓ La persona responsable de Igualdad será José Antonio Delgado.



FUNCIONES

1. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
2. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
3. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
4. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
5. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
6. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a esta Comisión, el impulso de las primeras acciones de formación y sensibilización de la plantilla.

REUNIONES

La Comisión se reunirá de forma periódica las veces necesarias hasta la firma de dicho Plan de Igualdad y se convocarán reuniones ordinarias semestrales una vez se implemente dicho Plan de Igualdad.

La convocatoria de las reuniones corresponderá a la Secretaría, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales. En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.



Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mayoría representativa de cada parte. Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo, y podrán ser presenciales o por vía telemática.

Extraordinariamente la Comisión se podrá reunir:

- A petición de cualquiera de las partes en el plazo de siete días naturales.
- En el mismo plazo, cuando a petición un trabajador o trabajadora se solicite que sea evaluada una situación de posible discriminación.

*La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

ACTAS

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados y las manifestaciones de parte, los documentos presentados y la fecha.

APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión Negociadora se hará por la mayoría absoluta de sus miembros y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión de Igualdad.

CONFIDENCIALIDAD

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido facilitada con objeto de los cometidos de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad.



En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

5.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS.

En caso de discrepancias durante el desarrollo del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión, o ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

6.- OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo principal es continuar con el proceso para la integración y la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización entre los años 2021 y 2025.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en todas las materias de la empresa. Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que tanto la Dirección como los trabajadores y las trabajadoras de ADISCO se conciencien de la necesidad integrar la igualdad como elemento indispensable de la organización, lo que se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

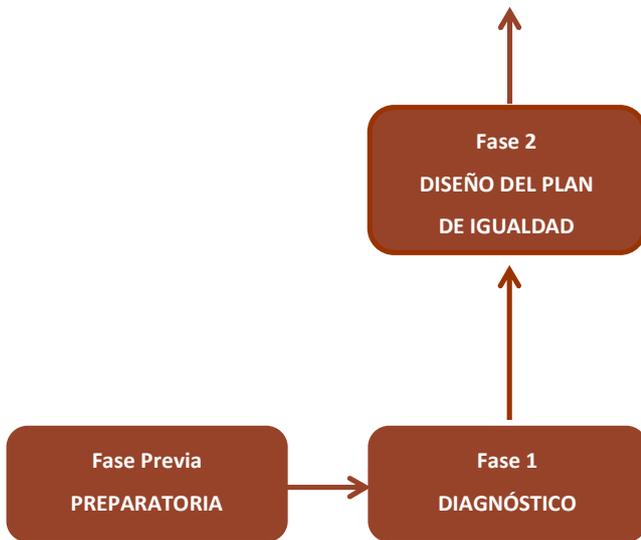
- ✓ Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional.
- ✓ Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la empresa.
- ✓ Aumentar la presencia de mujeres en la empresa y en los puestos en los que están menos representadas.
- ✓ Formar a la plantilla en materia de género.
- ✓ Fomentar el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa.
- ✓ Eliminar la brecha salarial de género.

- ✓ Reconocer y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres.
- ✓ Establecer un modelo de conciliación en la empresa corresponsable que vincule a ambos sexos.
- ✓ Incluir la perspectiva de género en el convenio colectivo.
- ✓ Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos.
- ✓ Eliminación de posibles sesgos de género en los procesos de trabajo de la empresa.
- ✓ Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa.

7.- METODOLOGÍA

Para la elaboración del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ADISCO se ha utilizado una metodología específica como procedimiento de intervención en empresas que desean incorporar la igualdad de género en su organización y procedimientos de trabajo.





LAS CARACTERÍSTICAS DE TODO PLAN DEBERÁN SER LAS SIGUIENTES:

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente en la situación de toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres

8.- NORMATIVA

- Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.
- Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- Comunicación de la Comisión Europea 2020 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Bruselas, 3.3.2010 COM (2010).
- 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.
- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

9.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico ha consistido en realizar un análisis detallado para poder analizar la situación real de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y para llevarlo a cabo se realizaron tareas encaminadas a recabar información, análisis, reuniones y acciones de mejora encaminadas a incorporar al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

El objetivo de este diagnóstico ha sido analizar la situación de la empresa desde la perspectiva de género, y para ello se han analizado **9 Áreas** pertenecientes a **4 Ejes** relevantes para la configuración del diagnóstico y análisis de situación de ADISCO.



EJE 1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

Área 1.- Política empresarial y cultura organizacional

Área 2.- Comunicación interna y participación

EJE 2.- PERSONAS

Área 3.- Gestión de recursos humanos

Área 4.- Salud Laboral

Área 5.- Conciliación – Corresponsabilidad

Área 6.- Negociación colectiva

EJE 3.- GESTIÓN DE PROCESOS

Área 7.- Gestión administrativo - financiera

Área 8.- Gestión de la producción – prestación de servicios

EJE 4.- RELACIÓN CON EL ENTORNO

Área 9.- Relación con la clientela, imagen y comunicación externa

INSTRUMENTOS Y DOCUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

- Intercambio de correos y conversaciones con RR.HH.
- Fichas de recogida de datos cuantitativos.
- Fichas de recogida de datos cualitativos.
- Encuesta a la plantilla.
- Encuesta a la RLT.
- Encuesta a la dirección.
- III Convenio Colectivo de Adisco C.E.E.
- Página web.
- Organigrama.
- Otros...

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

De los resultados del diagnóstico y del análisis de la información manejada, se pueden extraer las siguientes conclusiones, tanto en sus aspectos favorables como en sus aspectos a mejorar:

EJE 1.-LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

ÁREA DE ANÁLISIS

1.- POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS
<ul style="list-style-type: none"> ○ Participación en el Pacto Local por la Conciliación de Corella.
<ul style="list-style-type: none"> ○ Sello Innovarse 2017.
<ul style="list-style-type: none"> ○ La empresa ha creado una Comisión de Igualdad y hay nombrada una persona en calidad de secretario y responsable del proyecto.
<ul style="list-style-type: none"> ○ Recogida de datos de plantilla.
ASPECTOS A MEJORAR
<ul style="list-style-type: none"> ○ Interiorizar la igualdad como valor.
<ul style="list-style-type: none"> ○ Falta sistematización en el proceso de integración de la igualdad.
ÁREAS DE MEJORA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistematizar el proceso de integración del principio de igualdad en la gestión de la empresa.
<ol style="list-style-type: none"> 2. Fomentar una cultura de igualdad asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

2.- COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN**ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS**

- Hay voluntad por cuidar que el lenguaje y las imágenes no transmitan estereotipos sexistas.
- Encuesta como herramienta para evaluar e identificar demandas de la plantilla en materia de igualdad. Primer paso.

ASPECTOS A MEJORAR

- No se dispone de Plan de Comunicación.
- No está consolidado el uso del lenguaje igualitario, libre de estereotipos sexistas, incluyente y no discriminatorio

ÁREAS DE MEJORA

1. Sistematizar el proceso de comunicación interna, integrando el uso no sexista del lenguaje y las imágenes.
2. Impulsar la participación de la plantilla en la gestión y organización de la entidad.

EJE 2.- PERSONAS**3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS****ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS**

- Parcialidad escasa.
- Política de contratación indefinida.

ASPECTOS A MEJORAR

○ Segregación horizontal. Concentración de mujeres en determinados puestos.
○ Mecanismo de fomento de contratación femenina.
○ Regular un Plan de Promoción
○ Regular un Plan de Formación
○ Revisar Política Retributiva

ÁREAS DE MEJORA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Acceso, Selección y Reclutamiento 2. Contratación 3. Clasificación profesional 4. Promoción 5. Formación 6. Retribución

ÁREA DE ANÁLISIS

4.- SALUD LABORAL

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS
○ Evaluación relativa a riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género.

ASPECTOS A MEJORAR
○ Información específica sobre los riesgos laborales durante el embarazo y lactancia.
○ Elaborar un protocolo de actuación propio frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
○ Creación de una Comisión frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo y formarla en esta materia.
○ Sistematizar bases de datos.

- Recoger los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género previstos en la ley.

ÁREAS DE MEJORA

1. Elaborar una guía específica sobre los riesgos laborales durante el embarazo y lactancia.
2. Prevención, intervención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en Adisco C.E.E.
3. Sistemas de recogida de información por sexo.
4. Sensibilizar y dar a conocer a la plantilla las medidas laborales previstas en la legislación vigente para las mujeres víctimas de la violencia de género.

ÁREA DE ANÁLISIS

5.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- Existen algunas prácticas que posibilitan la conciliación.

ASPECTOS A MEJORAR

- Recoger y regular todas las medidas de conciliación que están en vigor, de acuerdo a la legislación vigente utilizando un lenguaje inclusivo.

ÁREAS DE MEJORA

1. Elaboración de un folleto/guía con todas las medidas de conciliación previstas legalmente.
2. Informar a la plantilla sobre dichas medidas para que sean de conocimiento general.

6.- REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- En la representación sindical existe sensibilización hacia la integración de la igualdad.
- La Representación Legal de la plantilla está equilibrada con respecto al número de hombres y mujeres.

ASPECTOS A MEJORAR

- La representación sindical no tiene formación en igualdad de género, lo que puede constituir una limitación a la hora de promover o negociar medidas de igualdad y de acción positiva.
- CC redactado en su mayoría con un lenguaje no inclusivo.

ÁREAS DE MEJORA

1. Posibilitar la formación sobre igualdad de género en la empresa a la plantilla y especialmente a la representación sindical.
2. Redacción del próximo Convenio Colectivo en un lenguaje inclusivo.

EJE 3.- GESTIÓN DE PROCESOS
7.- GESTIÓN ADMINISTRATIVO FINANCIERA
ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- Contratación externa para el diseño y elaboración del I Plan de Igualdad de ADISCO C.E.E.
- Existe partida presupuestaria específica al respecto.

ASPECTOS A MEJORAR

- El personal administrativo no tiene formación en esta materia.
- No existe ningún documento informativo que regule el uso no sexista del lenguaje.

ÁREAS DE MEJORA

1. Incluir recursos humanos con formación en la gestión de la igualdad de género en la empresa.
2. Promover la formación y el uso de guías o manuales que faciliten la incorporación del uso inclusivo del lenguaje y de la imagen por parte de toda la plantilla.

ÁREA DE ANÁLISIS

8.- GESTIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- ADISCO tiene conocimiento de los recursos que las diferentes administraciones ponen a disposición para la promoción e implantación de proyectos que favorezcan la perspectiva de género.

ASPECTOS A MEJORAR

- No se dispone de datos del territorio estructurados ni desagregados por sexo.
- No se analizan los datos desagregados para su uso en nuevos proyectos.
- El personal técnico interno que diseña y desarrolla proyectos no está formado en igualdad.
- No se observan proyectos demostrativos en los que se incorpore la perspectiva de género como factor de rentabilidad de la empresa.

ÁREAS DE MEJORA

1. Incorporar la perspectiva de género tanto en el análisis de situación, como en la planificación, gestión seguimiento y evaluación de los proyectos y actuaciones de la entidad.

EJE 4.- RELACIÓN CON EL ENTORNO

ÁREA DE ANÁLISIS

9.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- La entidad está realizando un esfuerzo notable por incorporar un lenguaje inclusivo (página web).

ASPECTOS A MEJORAR

- Imágenes que reflejen la contribución de las mujeres al desarrollo de su territorio (web/noticias web).
- Se necesita formación para que la comunicación externa se realice sistemáticamente en lenguaje inclusivo y dando un tratamiento adecuado a las imágenes.

ÁREAS DE MEJORA

1. Elaborar un Plan de Comunicación, que recoja un Manual de Estilo, e incorpore la perspectiva de género.
2. Incorporar en toda la Comunicación externa (redes sociales...) un lenguaje, escrito y de imágenes, inclusivo de las mujeres, adoptando medidas de acción positiva en situaciones donde la desigualdad es mayor.
 - Visibilizar en la comunicación externa el compromiso de ADISCO con la igualdad entre mujeres y hombres.

RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En la revisión de las retribuciones efectivas existe una diferencia aproximada del 13% a favor de los puestos ocupados por hombres, diferencia debida a la aplicación de complementos al puesto (en razón del puesto ocupado) y no a la diferenciación en la aplicación de salario base.

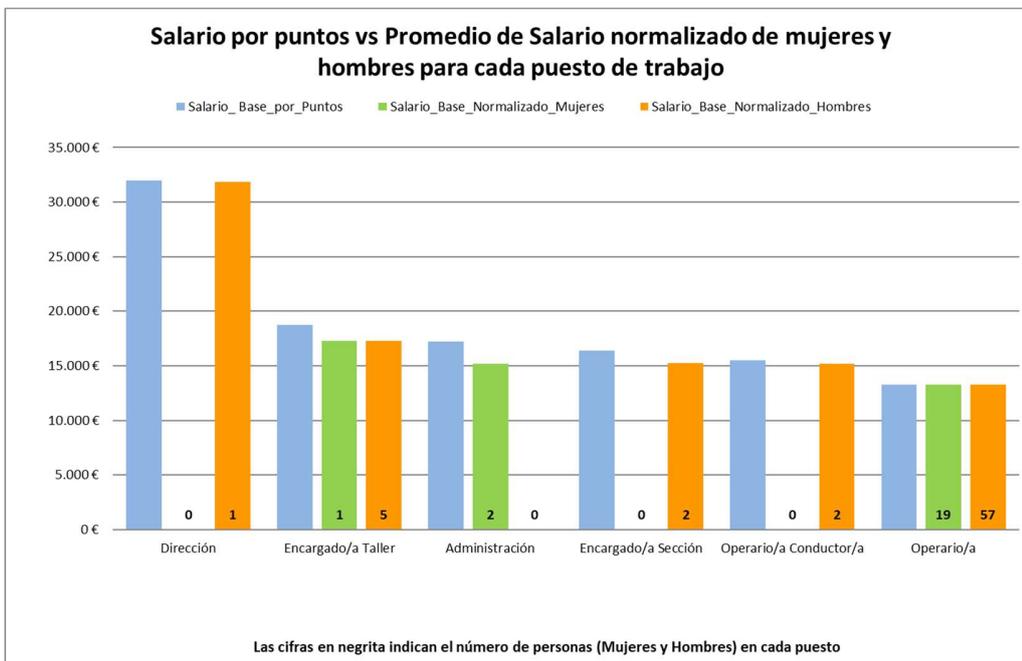


Gráfico 1: Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada PUESTO

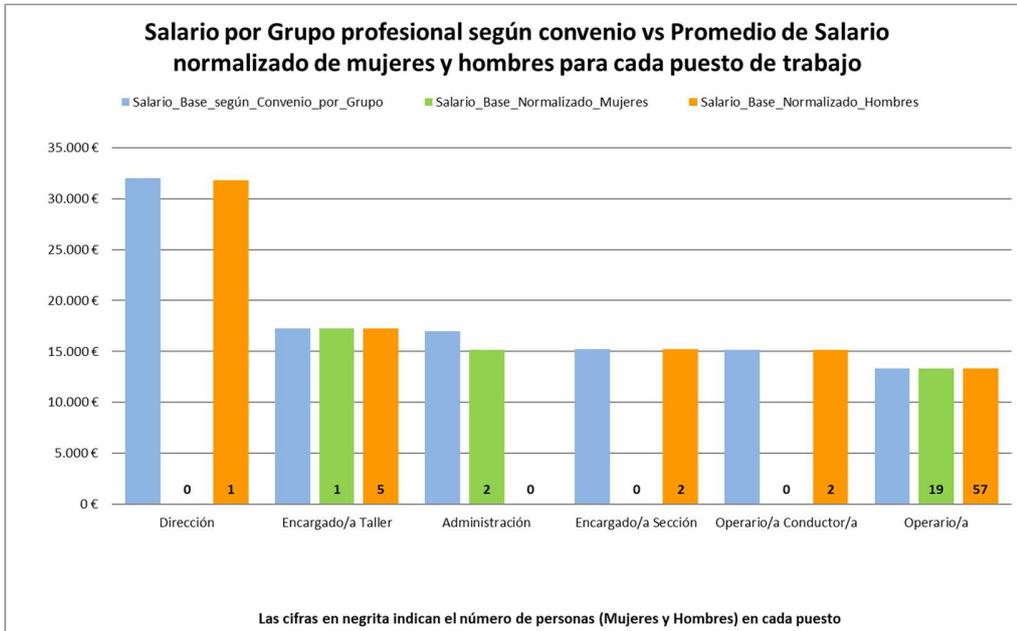


Gráfico 2: Salario por GRUPO PROFESIONAL según CONVENIO vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo

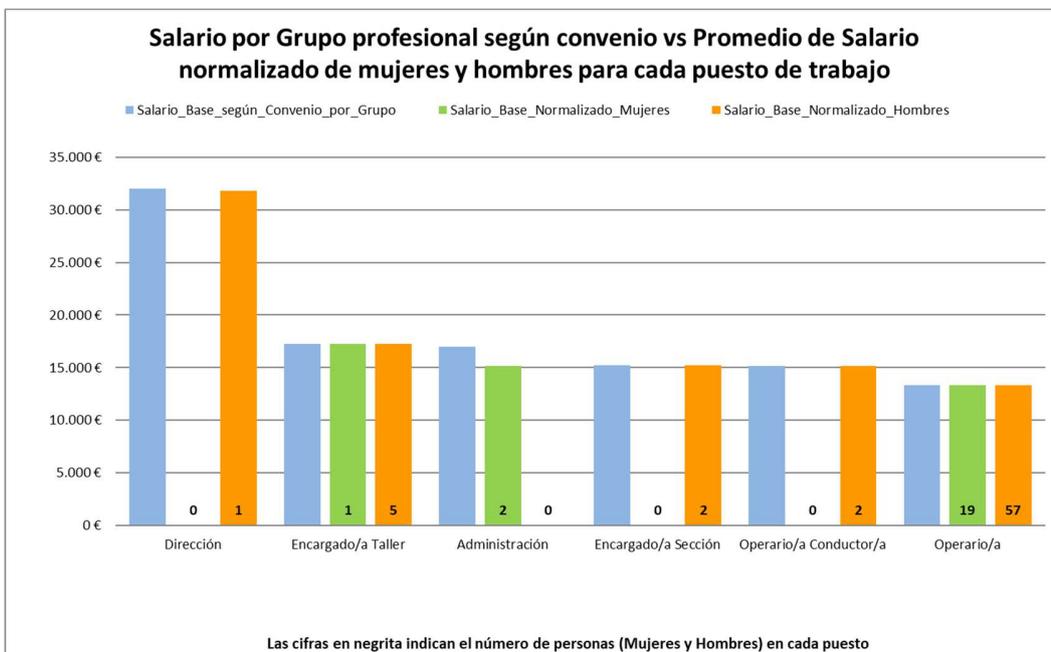


Gráfico 3: Salario por PUESTO según CONVENIO vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto



Como se puede apreciar en los anteriores gráficos, no existen diferencias significativas por razón de género en la empresa por lo que en todo caso habrían de revisarse los criterios y posibilidades de acceso a mujeres a los puestos que están dotados de complementos salariales y que normalmente son aquellos que tienen algún plus bien técnico o bien de responsabilidad.

10.- PLAN DE ACTUACIÓN

El plan de Igualdad que se presenta contiene **4 ejes estratégicos, 9 áreas de actuación, y una batería de objetivos y medidas.**

Estas medidas están descritas por medio de fichas, con diferentes apartados que recogen lo siguiente, con el fin de facilitar su implementación, ejecución, evaluación y seguimiento:

EJE	
ÁREA DE ANÁLISIS	
ÁREA DE MEJORA	
OBJETIVO	
MEDIDAS	
PERSONAS DESTINATARIAS	
RESPONSABLES	
TEMPORALIZACIÓN	
PRESUPUESTO	
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	
RESPONSABLES	
TEMPORALIZACIÓN	



EJE 1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

EJE	1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA DE ANÁLISIS	1.- POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ÁREA DE MEJORA	<i>Sistematizar el proceso de integración del principio de igualdad en la gestión de la empresa.</i>
OBJETIVO	1.-Lograr que la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio rector de la entidad en su gestión actual y en futuros Planes de Gestión Empresarial y/o RSE
MEDIDAS	1.1.- Redactar la estrategia de la entidad, integrando la igualdad de género e incluyéndola en todos los documentos y planes que reflejen dicha estrategia. 1.2.- Incorporar la variable sexo en el tratamiento de datos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Gerencia, plantilla, clientela, empresas proveedoras
RESPONSABLES	Gerencia, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	2021 - 2025
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas dedicadas por la plantilla dentro de los gastos de funcionamiento. - Asistencia técnica externa.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de documentos, escritos y telemáticos, en los que se presenta la entidad y se cita su compromiso con la igualdad. - Informes con tratamiento de datos por sexo.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, Gerencia.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA DE ANÁLISIS	1.- POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ÁREA DE MEJORA	<i>Fomentar una cultura de igualdad asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres</i>
OBJETIVO	2.- Convertir a ADISCO como organización que trabaja en la integración del principio de igualdad.
MEDIDAS	2.1.- Información a la plantilla acerca de la elaboración del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y su implementación en la organización.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla total
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN	Continuidad permanente
PRESUPUESTO	- Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS	- Nº de comunicaciones realizadas
ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA DE ANÁLISIS	2.- COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACION
ÁREA DE MEJORA	<i>Sistematizar el proceso de comunicación interna, integrando el uso no sexista del lenguaje y las imágenes.</i>
OBJETIVO	1.- Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna respetan los criterios de igualdad
MEDIDAS	1.1.- Revisar las prácticas de comunicación existentes para incorporar un lenguaje neutro y no sexista, y eliminar imágenes o expresiones que puedan contener estereotipos de género. 1.2.- Formar y capacitar a la Dirección y a toda la plantilla en el uso no sexista e integrador del lenguaje. 1.3.- Elaborar y difundir un protocolo de lenguaje para la utilización por la plantilla como herramienta de consulta.
PERSONAS DESTINATARIAS	Gerencia, Plantilla total
RESPONSABLES	Gerencia, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	2021 – 2022 - 2023
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de revisiones
ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de horas de formación y capacitación, N.º de personas de la Dirección capacitadas, N.º de personas plantilla capacitadas - Protocolo de lenguaje inclusivo
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA DE ANÁLISIS	2.- COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACION
ÁREA DE MEJORA	<i>Impulsar la participación de la plantilla en la gestión y organización de la entidad con indicadores de género.</i>
OBJETIVO	2.- Lograr la plena participación de mujeres y hombres en la política y cultura de la entidad y en la estrategia de desarrollo del territorio.
MEDIDAS	2.1.- Realizar anualmente una encuesta de satisfacción en materia de igualdad y conciliación a la plantilla. 2.2.- Instalar un buzón de sugerencias en la materia.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN	2021- Continuidad permanente
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta plantilla, N.º de personas que han participado en la encuesta, informe de conclusiones,
ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - Colocación de buzón de sugerencias
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Anual



EJE 2.- PERSONAS

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA	<i>Selección y Contratación</i>
OBJETIVO	1.- Garantizar que haya una inserción de plantilla igualitaria y la aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo, independientemente del tipo de contrato o jornada que se tenga.
MEDIDAS	<p>1.1.-Revisión de los procesos de selección con perspectiva de género analizando los criterios y elementos valorados, la definición de perfiles, las herramientas y las pruebas realizadas y utilizando un lenguaje inclusivo en ofertas y convocatorias</p> <p>1.2.- Contar en los procesos de selección con la participación de la comisión paritaria de igualdad. En todo caso, la empresa tendrá la obligación de informar a la representación sindical sobre los puestos a cubrir, las condiciones de las candidaturas, las pruebas a realizar y los resultados de las mismas.</p> <p>1.3.- Priorizar la contratación de mujeres a igualdad de mérito y capacidad en los puestos en los que están menos representadas, con la finalidad de equilibrar la presencia de hombres y mujeres, en los diferentes departamentos, áreas y grupos profesionales de la empresa.</p> <p>1.4.- Formación en igualdad de género a las personas que participan en estos procesos de selección y contratación.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla- RR.HH.
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN	2021 – Continuidad permanente
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - N.º y acciones de revisión. - N.º de reuniones con la Comisión de Igualdad. - N.º de nuevas contrataciones desagregadas por sexo. - N.º acciones formativas, N.º mujeres y hombres asistentes.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.

TEMPORALIZACIÓN	Bianual
-----------------	---------

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA	<i>Clasificación profesional - Promoción</i>
OBJETIVO	<p>2.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que puedan darse en el seno de la empresa.</p>
MEDIDAS	<p>2.1.- Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo (tanto internas como externas) dirigidas a cubrir puestos o grupos profesionales en las que se encuentren infrarrepresentadas.</p> <p>2.2.- Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en bases de promoción interna (en igualdad de condiciones de capacidad, idoneidad y mérito, tendrá preferencia para promocionar la persona del género menos representado en el puesto que se trate).</p> <p>2.3.- Utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y avanzar hacia definiciones genéricas de las categorías.</p> <p>2.4.- Informar a la comisión de igualdad de la existencia de vacantes.</p> <p>2.5.- Formación específica en materia de género dirigida a las personas responsables de evaluar candidatos y/o candidatas a puestos y evaluar las posibilidades de promoción con criterios objetivos.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla, RR.HHH.
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN	2021 – Continuidad permanente
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica.
SEGUIMIENTO	

INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - N.º y descripción de acciones positivas. N.º contrataciones por sexo. - N.º y descripción de acciones positivas. N.º de promociones desagregadas por sexo. - Informes acreditando la denominación de las categorías profesionales. - N.º reuniones con la Comisión de Igualdad. - N.º acciones formativas, N.º mujeres y hombres asistentes.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA	Formación
OBJETIVO	3.- Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación y que favorezca la formación de las mujeres para impulsar su incorporación a todas las categorías y funciones en las que se hallan infrarrepresentadas.
MEDIDAS	3.1.- Establecer un Plan de Formación que incluya un módulo formativo en igualdad para toda la plantilla. 3.2.- Formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género. 3.3.- Programar acciones formativas y de reciclaje específicas para personas que hayan dejado de trabajar un tiempo (por permiso, excedencia) debido a responsabilidades familiares.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla, Dirección
RESPONSABLES	RR.HH., responsable de Formación
TEMPORALIZACIÓN	2021 – Continuidad permanente
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - Informes - N.º de horas y N.º de mujeres y hombres asistentes a la formación. Fichas evaluación - N.º de horas y N.º de mujeres y hombres asistentes a la formación. Fichas evaluación
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA	<i>Retribución (Auditoría Retributiva)</i>
OBJETIVO	4.- Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en las retribuciones salariales.
MEDIDAS	4.1.-Revisión de los criterios y posibilidades de acceso a mujeres a los puestos que están dotados de complementos salariales.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	2021 – Continuidad permanente
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de cambios de categoría
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	4.- SALUD LABORAL
ÁREA DE MEJORA	<i>Intervención y protección frente al embarazo y lactancia.</i>
OBJETIVO	1.- Asegurar que las trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo seguro en concreto durante estas situaciones.
MEDIDAS	1.1.- Diseño, elaboración y difusión de una guía específica sobre los riesgos laborales durante el embarazo y lactancia.
PERSONAS DESTINATARIAS	Mujeres plantilla
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión de Igualdad,
TEMPORALIZACIÓN	2021 -2022
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración guía. Informe de difusión.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	4.- SALUD LABORAL
ÁREA DE MEJORA	<i>Prevención, intervención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en Adisco.</i>
OBJETIVO	2.- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo de situaciones libres de acoso e intimidación y donde la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
MEDIDAS	2.1.- Diseño, elaboración y difusión de un Protocolo de Intervención por Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo. 2.2.- Constitución de una Comisión frente al Acoso y formarla en la materia. 2.3.- Informar y formar a la plantilla en materia de prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión de Igualdad, Comisión Acoso
TEMPORALIZACIÓN	2021 -2022
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración Protocolo. Informe de difusión. - Documento de constitución de la Comisión. Documento horas de formación recibida. - N.º de horas y N.º de mujeres y hombres asistentes a la formación, ficha evaluación.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	4.- SALUD LABORAL
ÁREA DE MEJORA	<i>Sistema de recogida de información por sexo.</i>
OBJETIVO	3.- Obtener y tener en la organización información estadística desagregada por sexo en materia de salud laboral.
MEDIDAS	3.1.- Crear una base de datos en la que se recojan los accidentes laborales y enfermedades profesionales diferenciadas por sexo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	2021 – 2022
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - Base de datos
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	4.- SALUD LABORAL
ÁREA DE MEJORA	<i>Sensibilizar y dar a conocer a la plantilla las medidas laborales previstas en la legislación vigente para las mujeres víctimas de la violencia de género.</i>
OBJETIVO	4.-Fortalecer las medidas de sensibilización hacia la prevención de la violencia de género.
MEDIDAS	4.1.- Comunicar a través de un folleto informativo a toda la plantilla los derechos reconocidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN	2021 – 2022
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - Folleto informativo. Informe comunicado plantilla.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	5.-CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
ÁREA DE MEJORA	<i>Elaboración de un folleto/guía con todas las medidas de conciliación previstas legalmente.</i>
OBJETIVO	1.- Respetar y dar a conocer las medidas de conciliación dispuestas en la legislación vigente.
MEDIDAS	1.1.- Edición de un folleto informativo sobre los derechos y medidas de conciliación previstas por la Ley 3/2007 y aquellas previstas por la empresa que superen las establecidas por la Ley.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN	2021 – 2022
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	- Edición folleto informativo.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	5.-CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
ÁREA DE MEJORA	<i>Informar a la plantilla sobre dichas medidas para que sean de conocimiento general fomentando el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.</i>
OBJETIVO	2.- Difundir y fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.
MEDIDAS	2.1.- Sensibilizar e informar a la plantilla de los cambios legislativos introducidos en esta materia, así como garantizar que estos derechos sean accesibles al conjunto de la misma, independientemente del sexo, edad, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN	2021 – Continuidad permanente
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	- N.º de acciones. N.º de mujeres y hombres asistentes a la sesión informativa.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	6.- REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ÁREA DE MEJORA	<i>Posibilitar la formación sobre igualdad de género a la plantilla y especialmente a quienes sean responsables de la representación sindical.</i>
OBJETIVO	1.- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva e incluir la perspectiva de género.
MEDIDAS	1.1.- Formación en igualdad a las personas responsables de la negociación colectiva. 1.2.- Redacción del próximo convenio en un lenguaje inclusivo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Representantes sindicales, Plantilla
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN	2021 – Continuidad permanente
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones. N.º de mujeres y hombres asistentes a la formación. - Revisión próximo convenio
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual



EJE 3.- GESTIÓN DE PROCESOS

EJE	3.- GESTION DE PROCESOS
ÁREA DE ANÁLISIS	7.- GESTIÓN ADMINISTRATIVO - FINANCIERA
ÁREA DE MEJORA	<i>Incluir recursos humanos con formación en la gestión de la igualdad de género en la empresa.</i>
OBJETIVO	1.- Contemplar la igualdad de género como una ventaja competitiva dentro de la organización.
MEDIDAS	1.1.- Destinar una partida presupuestaria específica dirigida a sufragar gastos derivados de la implantación de medidas de igualdad en la empresa. 1.2.- Formación en igualdad entre mujeres y hombres al Departamento de RR.HH.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla, Organización
RESPONSABLES	Gerencia, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	2021 – Continuidad permanente
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - % económico imputado a dicho factor. - N.º de acciones formativas. N.º de horas y N.º de mujeres y hombres asistentes a la formación. Ficha evaluación
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	3.- GESTION DE PROCESOS
ÁREA DE ANÁLISIS	7.- GESTIÓN ADMINISTRATIVO - FINANCIERA
ÁREA DE MEJORA	<i>Promover la formación y el uso de guías o manuales que faciliten la incorporación del uso inclusivo del lenguaje y de la imagen por parte de toda la plantilla.</i>
OBJETIVO	2.- Garantizar que el proceso de comunicación en toda la entidad integre a las mujeres y visibilice la igualdad de género.
MEDIDAS	1.1.- Formación en lenguaje inclusivo al Departamento de RR.HH. 1.2.- Elaborar y difundir un protocolo de lenguaje y de la imagen para la utilización por la plantilla como herramienta de consulta.
PERSONAS DESTINATARIAS	Organización, plantilla
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN	2021 – Continuidad permanente
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones formativas. N.º de horas y N.º de mujeres y hombres asistentes a la formación. Ficha evaluación - Protocolo del lenguaje
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	3.- GESTION DE PROCESOS
ÁREA DE ANÁLISIS	8.- GESTIÓN PRESTACIÓN DE SERVICIOS
ÁREA DE MEJORA	<i>Incorporar la perspectiva de género tanto en el análisis de situación, como en la planificación, gestión seguimiento y evaluación de los proyectos y actuaciones de la entidad.</i>
OBJETIVO	1.-Diseñar y desarrollar los proyectos integrando realmente el principio de igualdad de género.
MEDIDAS	<p>1.1- Desagregación por sexo de todas las bases de datos generadas por la entidad y demanda a otros organismos de información desagregada.</p> <p>1.2- Curso de formación y capacitación del personal técnico de la plantilla y Órgano de Decisión de la Entidad para incorporar la perspectiva de género en los proyectos.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal técnico de plantilla
RESPONSABLES	RR.HH., Gerencia
TEMPORALIZACIÓN	2021 – Continuidad permanente
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de bases de datos desagregadas por sexo. - % de bases desagregadas con respecto a las existentes, N.º de bases de datos creadas, grado de utilidad de las bases desagregadas por sexo. - N.º de horas de formación y N.º de personas formadas.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Bianual



EJE 4.- RELACIÓN CON EL ENTORNO

EJE	4.- RELACIÓN CON EL ENTORNO
ÁREA DE ANÁLISIS	9.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA
ÁREA DE MEJORA	<i>Elaborar un Plan de Comunicación, que recoja el Manual de Estilo, e incorpore la perspectiva de género.</i>
OBJETIVO	1.- Comunicar la entidad visibilizando su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y comunicar su trabajo incorporando la perspectiva de género
MEDIDAS	1.1.- Elaborar un Plan de Comunicación de la entidad, elaborado desde la perspectiva de género, que muestre a ADISCO como entidad proactiva en la integración del principio de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla, clientela, empresas proveedoras.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	2021- 2022
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de comunicación elaborado con perspectiva de género.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, Gerencia
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

EJE	4.- RELACIÓN CON EL ENTORNO
ÁREA DE ANÁLISIS	9.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA
ÁREA DE MEJORA	<i>Incorporar en toda la Comunicación externa un lenguaje, escrito y de imágenes, inclusivo de las mujeres, adoptando medidas de acción positiva en situaciones donde la desigualdad es mayor.</i>
OBJETIVO	2.- Garantizar que el proceso de comunicación en toda la entidad integre a las mujeres y visibilice la igualdad de género.
MEDIDAS	<p>2.1.- Formación en lenguaje inclusivo y no sexista al personal administrativo y/o de atención al cliente, en la que se elaborará y difundirá un protocolo de lenguaje para la utilización por la plantilla como herramienta de consulta</p> <p>2.2.- Acción de información y sensibilización dirigida a la plantilla sobre el uso integrador del lenguaje.</p> <p>2.3.- Visibilizar en la comunicación externa el compromiso de ADISCO con la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla, clientes, empresas proveedoras.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	2021 – Continuidad permanente
PRESUPUESTO	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de trabajo dedicadas por el personal dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES PROPUESTOS ELEGIR EL/LOS ADECUADOS	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de formaciones, N.º de personas formadas. - N.º de actos comunicativos realizados con el compromiso.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad, Gerencia
TEMPORALIZACIÓN	Bianual

11.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la representación sindical del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ADISCO, permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres la flexibilidad necesaria para su éxito.



Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres formarán parte integral de la evaluación.

12.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión para la elaboración del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ADISCO. Dicha Comisión se constituirá antes de finalizar el año 2021.

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ADISCO será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo.

En este caso, la Comisión de Seguimiento será la misma que la Comisión Paritaria de Igualdad.

FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.



- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

FUNCIONAMIENTO



La Comisión se reunirá a los dos años de la firma del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

En todo caso, se hará un informe, una vez finalizado la vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, realizando una evaluación final donde se recoja la evolución del mismo y las medidas acordadas en un inicio o las que se hubieran podido acordar o modificar durante su vigencia.

ANEXO 1

COMPROMISO DE ADISCO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

ADISCO declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la Representación Sindical, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

ANEXO 2

GLOSARIO DE TÉRMINOS

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El 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.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

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

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

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

Pero además la Ley de Igualdad recoge otros actos específicos y que se consideran de por sí discriminaciones: se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo;

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el



embarazo o la maternidad; 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.

DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO

Se da cuando por el hecho de ser mujer repercute en una retribución menor por realizar el mismo trabajo, trabajo de igual valor y en consecuencia en una discriminación en el acceso a una situación laboral igual a la de los hombres.

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.

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.

ACCIONES POSITIVAS

En la LOI no se recoge una definición de acción positiva como tal, pero sí que se pueden resaltar dos artículos donde se contempla, artículo 11 y Disposición Adicional Decimoprimer, donde introduce un nuevo apartado 4 al artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

“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”.

“La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

Su objetivo será corregir, prevenir o erradicar un problema específico resultante de la desigualdad de género. Para su resolución se crea una política específica con personal y recursos específicos que inciden directamente sobre esa desigualdad de género.

PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN

Mensajes que son la base para un sistema de valores en los que hombres y mujeres se educan, crecen con ellos y se reproducen. Son diferentes según el sexo de las personas y dan lugar a los estereotipos.

EMPODERAMIENTO

Proceso por el que una persona o un grupo social desarrollan y refuerza las capacidades personales a fin de participar activamente en la toma de decisiones sobre la propia vida y la de la comunidad en términos económicos, políticos o sociales.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO



Es la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de las medidas.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando cómo las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar a mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Manifestación de la segregación laboral por la que se concentran hombres o mujeres en diferentes tipos y niveles de actividad y empleo donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres. Así se pueden diferenciar sectores feminizados o masculinizados.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Manifestación de la segregación laboral por la que se concentran hombres o mujeres en diferentes tipos y niveles de actividad y empleo donde las mujeres se ven confinadas a puestos de trabajo inferiores.

TECHO DE CRISTAL

Conjunto de mecanismos discriminatorios, aparentemente invisibles, creados por actitudes discriminatorias o por prejuicios de las organizaciones que bloquean a las mujeres en su intento de acceder a puestos importantes de poder.

PAREDES DE CRISTAL



Concepto que sirve para visibilizar la concentración de mujeres en diferentes ramas y sectores de actividad y que da lugar a sectores de actividad y que da lugar a sectores feminizados y masculinizados, con la peculiaridad de que los sectores feminizados presentan peores condiciones laborales, son menos valorados y están peor remunerados.

SUELO PEGAJOSO

Concentración de mujeres en los niveles más bajos del mercado de trabajo, ya sea en los puestos de trabajo que exigen menores cualificaciones o en los que se ofrecen peores salarios o condiciones más vulnerables.



ELABORADO POR:



ASISTENCIA TÉCNICA:



Subvenciona / Lagunduta

