

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

3439 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro del Plan de Igualdad de la empresa Solplast, S.A.

Visto el expediente de Plan de Igualdad de la empresa Solplast, S.A., que fue suscrito con fecha 17/03/2020, de una parte, por la representación de los trabajadores, en representación de la parte social, y de otra, por los designados de la parte empresarial, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 110 del Convenio Colectivo General de la Industria Química, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Plan de igualdad; número de expediente 30/11/0042/2020; de la empresa Solplast, S.A.; código n.º 30100191112020; ámbito Empresa; suscrito con fecha 17/03/2020 por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 18 de junio de 2020—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.



I PLAN DE IGUALDAD



MARZO 2020

I Plan de Igualdad

marzo 2020

Índice

- I. Principios del Plan de Igualdad
- II. Objetivos del Plan de Igualdad
- III. Ámbito de aplicación
- IV. Entrada en vigor y periodo de vigencia
- V. Medios y recursos para su puesta en marcha
- VI. Estructura del Plan de Igualdad
- VII. Diagnóstico
- VIII. Acciones positivas
 - Área de proceso de selección y contratación
 - Área de formación
 - Área de retribución
 - Área de comunicación
- IX. Calendarización
- X. Glosario de términos relacionados con la igualdad de oportunidades
- XI. Seguimiento y evaluación
 - Evaluación de resultados
 - Evaluación del proceso
 - Evaluación del impacto
- XII. Anexos
 - Modelo de fichas de seguimiento
 - Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad
 - Compromiso de la dirección

I. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de oportunidades de Solplast, S.A. se regirá por los siguientes principios rectores, de acuerdo a la legislación vigente en materia de igualdad, adoptando como propias las definiciones clave señaladas a continuación, recogidas principalmente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), el 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 y el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. Principio de igualdad.

Se refuerza el principio de igualdad, por el que todas las personas que trabajen en Solplast, S.A. son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por la naturaleza del presente documento, se incide en la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género.

2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

“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” (art. 3, LOIEMH).

3. Principio de 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 o trabajadora 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 integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado” (art. 5, LOIEMH).

4. Discriminación directa por razón de sexo.

“La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (art. 6, LOIEMH).

5. Discriminación indirecta por razón de sexo.

“La discriminación indirecta por razón de sexo se define como 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” (art. 6, LOIEMH).

6. Acoso sexual.

“Se considera 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” (art. 7, LOIEMH).

7. Acoso por razón de sexo.

“Se considera 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 discriminatorio 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 considera también acto de discriminación por razón de sexo” (art. 7, LOIEMH).

8. 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” (art. 11, LOIEMH).

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres, tanto en la esfera representativa, como en la esfera interna, corrigiendo los desequilibrios existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Con este I Plan de Igualdad, Solpast, S.A., persigue

1. Favorecer una cultura empresarial que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
2. Continuar garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo, de desarrollo profesional y en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
3. Avanzar, teniendo en cuenta la realidad del sector, en la consecución de la composición equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas funcionales y niveles jerárquicos de la empresa.
4. Sensibilizar a toda la plantilla en diversidad e igualdad de trato y oportunidades para todas las personas en entornos laborales.
5. Garantizar la difusión de la incorporación de medidas en materia de igualdad en la empresa, así como el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación de la empresa.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El I Plan de Igualdad de oportunidades, basado en el resultado obtenido tras el diagnóstico de situación, será de aplicación para la totalidad de la plantilla de Solplast, S.A., con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

IV. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa Solplast, S.A., tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan de Igualdad de oportunidades de Solplast, S.A., entrará en vigor el 31 de marzo de 2020 y tendrá un periodo de vigencia hasta el 31 de marzo de 2023.

Se considerará que, automáticamente una vez firmado el Plan de Igualdad, este será de obligado cumplimiento a toda la plantilla que conste en el momento de la firma y, que en el futuro formen parte de Solplast, S.A.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará una evaluación del alcance de las medidas adoptadas.

V. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

Para el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades se podrá a disposición de los equipos responsables de cada una de las medidas las instalaciones, los equipos, los medios y los recursos humanos y económicos suficientes para la consecución de los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

VI. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Solplast, S.A. se estructura en los siguientes apartados:

I. Visión global de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa, plasmada en el informe diagnóstico y resumida en el presente documento.

II. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las áreas de mejora identificadas.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de la Comisión de Igualdad.

VII. DIAGNÓSTICO

Para la realización del presente diagnóstico, se han recogido datos cuantitativos y cualitativos. A raíz de los mismos, se obtiene las siguientes conclusiones:

Características de la plantilla

Solplast, S.A. presenta una plantilla de 13 mujeres sobre un total de 147 personas, lo que refleja la realidad del sector de actividad al que pertenece.

Selección

Atendiendo a la antigüedad, es muy estable (casi un 60% lleva más de 10 años trabajando en la empresa). Sin embargo, se detecta una diferencia en cuanto al género por la tardía incorporación de talento femenino: más del 60% de las mujeres de la plantilla no tienen más de 5 años de antigüedad. Por edad, la plantilla se caracteriza por estar concentrada entre los 31 y 45 años.

En cuanto al nivel de estudios lo más destacable por sexos es la ausencia de mujeres con Formación Profesional, reflejo de la realidad del mercado laboral con ausencia de perfiles femeninos en especializaciones técnicas. La mitad de las mujeres tienen estudios universitarios, frente al 17,05% del total de hombres.

Clasificación profesional

En relación con nivel jerárquico o profesional, la empresa cuenta con 9 grupos profesionales, que se estipulan en su convenio de empresa. Debido a la estructura piramidal de Solplast, S.A., la mayor parte de la plantilla se encuentra en los grupos del 2 al 5.

Las mujeres ocupan los grupos profesionales 2-5, y los hombres entre el grupo 2 y el 0.

Formación

La empresa cuenta con un plan de formación específico. En términos de género, se puede concluir que los hombres se forman en mucho menor porcentaje que las mujeres, siendo en ambos casos la formación en idiomas la más referenciada. Además, las mujeres se forman en áreas más transversales, como la prevención de riesgos laborales o en comunicación, mientras que en ellos destaca también la formación más técnica.

Promoción

Durante el periodo analizado -01 enero a 31 diciembre 2019- se produjeron 4 promociones (3 hombres y 1 mujer) y Solplast, S.A., cuenta con un plan de promoción.

Retribuciones

El 95% de los contratos son de carácter indefinido. Casi el 70% de las mujeres trabajan a jornada partida, frente a poco más del 40% de hombres. Los tipos de jornada para toda la plantilla son dos: jornada partida y jornada continua. En todos los casos las horas de trabajo asignadas al año son 1.756 para toda la plantilla.

VIII. ACCIONES POSITIVAS

Con el fin de corregir de manera razonable y proporcionada las situaciones recogidas en el Plan de Igualdad, se aprueban las siguientes acciones recogidas en las áreas susceptibles de mejora.

ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVO GENERAL	1) Equilibrar paulatinamente la presencia de hombres y mujeres en las distintas áreas, departamentos y niveles jerárquicos.
OBJETIVO ESPECÍFICO	1) Profundizar en un sistema de selección y contratación que revierta el desequilibrio de presencia entre hombres y mujeres en la empresa, también de manera transversal. Es decir, evitando la concentración de mujeres en un grupo profesional o departamento concreto.
ACCIONES	A. Realizar un informe con carácter anual que recopile información cuantitativa y cualitativa el número de hombres y mujeres que participan en los procesos de selección, así como el número de hombres y mujeres que finalmente se contrata (en qué departamentos, puestos, nivel de formación, los canales empleados, etc.) y presentarlo a la Comisión de Igualdad.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">• Realización de los informes anuales sobre acceso al empleo.• N.º de informes anuales sobre acceso al empleo.• N.º de mujeres y hombres que se presentan a los procesos de selección al año.• N.º de hombres y mujeres contratadas al año.• % de variación de la presencia de mujeres en la plantilla.
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">• Departamento de RR. HH.• Responsable de contratación.• Comisión de Igualdad.

ÁREA DE FORMACIÓN

FORMACIÓN	
OBJETIVO GENERAL	1) Sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad y diversidad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	2) Realizar un plan de acciones de formación y sensibilización relacionadas con la diversidad y la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas en entornos laborales.
ACCIONES	A. Incluir sesiones de formación a la plantilla en diversidad y la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas en entornos laborales. B. Difundir los conceptos relacionados con la Igualdad de Oportunidades en general, así como el contenido del Plan por cualquier medio a toda la plantilla, como acción de sensibilización.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">• Número de formaciones en materia de igualdad. Medios utilizados, contenido, duración.• % de la plantilla formada en igualdad: datos por sexo.• % de mandos intermedios con formación en igualdad: datos por sexo.• % de la dirección con formación en materia de igualdad: datos por sexo
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">• Departamento de RR. HH.• Responsable de formación.• Responsable de desarrollo profesional.

ÁREA DE RETRIBUCIÓN

ÁREA DE RETRIBUCIÓN	
OBJETIVO GENERAL	1) Consolidar una política retributiva objetiva y sin diferencias por sexo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	1) Revisar de manera anual las retribuciones medias salariales, con el fin de evitar desigualdades o desequilibrios no pretendidos.
ACCIONES	A. Realizar un informe anual sobre las retribuciones medias salariales con información desagregada por sexo.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">• Realización de los informes anuales sobre retribuciones.• N.º de informes anuales sobre retribuciones.• % de variación de los salarios de mujeres y hombres.
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">• Departamento de RR.HH.

ÁREA DE COMUNICACIÓN

COMUNICACIÓN	
OBJETIVO GENERAL	1) Hacer explícito el compromiso de SOLPLAST, S.A. con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	1) Mejorar la política de comunicación de la empresa, tanto a nivel interno como a nivel externo, también en el uso de imágenes, etc. 2) Difundir el Plan de Igualdad entre toda la plantilla.
ACCIONES	A. Incorporar en todas las comunicaciones internas y externas que SOLPLAST, S.A. cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. B. Revisar que la comunicación interna garantice la eliminación de imágenes, contenido y lenguaje sexista evitando reproducir estereotipos y sesgos de género.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none">• N.º de comunicaciones internas en las que se ha comunicado que SOLPLAST, S.A. cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.• N.º de comunicaciones externas en las que se ha comunicado que SOLPLAST, S.A. cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.• Elementos comunicativos analizados.• N.º cambios en el lenguaje.• Tipo de cambios realizados en el lenguaje.
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">• Departamento de RR.HH.• Equipo de comunicación.

IX. CALENDARIZACIÓN

ACCESO AL EMPLEO																	
N.º	Medida	2020				2021				2022				2023			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	-Realizar un informe con carácter anual que recopile información cuantitativa y cualitativa el número de hombres y mujeres que participan en los procesos de selección, así como el número de hombres y mujeres que finalmente se contrata (en qué departamentos, puestos, nivel de formación, los canales empleados, etc.) y presentarlo a la Comisión de Igualdad.																

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL																	
N.º	Medida	2020				2021				2022				2023			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
2.	-Incluir sesiones de formación a la plantilla en diversidad y la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas en entornos laborales. -Difundir los conceptos relacionados con la Igualdad de Oportunidades en general, así como el contenido del Plan por cualquier medio a toda la plantilla, como acción de sensibilización.																

CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																	
N.º	Medida	2020				2021				2022				2023			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
3.	-Realizar un informe anual sobre las retribuciones medias salariales con información desagregada por sexo.																

COMUNICACIÓN

COMUNICACIÓN																	
N.º	Medida	2020				2021				2022				2023			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
4.	-Revisar que la comunicación interna garantice la eliminación de imágenes, contenido y lenguaje sexista evitando reproducir estereotipos y sesgos de género.																
5.	-Incorporar en todas las comunicaciones internas y externas que SOLPLAST, S.A. cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.																

X. GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- **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 (LOIEMH, art. 7).

- **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. 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 (LOIEMH, art. 7).

- **Brecha salarial:** Diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres por el mismo trabajo, expresada como un porcentaje del salario masculino.

- **Comisión de Igualdad:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, implementación y seguimiento del Plan de Igualdad, cuyo funcionamiento ha sido previamente pactado, con carácter paritario en cuanto a la presencia de representantes por parte de la dirección y representantes de la plantilla.

- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- **Datos desagregados por sexo:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo para realizar un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- **Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

- **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 (LOIEMH, Art.6.1).

- **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 (LOIEMH, art. 6.2).

- **Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas-sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y las actividades de las mujeres en relación a los hombres. Por tanto, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

- **Perspectiva/enfoque de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

- **Plan de Igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un 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. 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 (LOIEMH, art. 46)

- **Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías. Conocida como "paredes de cristal".

• **Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

• **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

• **Violencia de Género:** “1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género). Esta definición que ha de complementarse con el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, también conocido como Convenio de Estambul o Convención de Estambul (ratificado por España, en vigor desde 2012, aún por trasponer a la legislación española):

“A los efectos del presente Convenio:

Por “violencia contra las mujeres” se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada; (...)

Por “violencia contra las mujeres por razones de género” se entenderá toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada; (...)” (art. 3).

XI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente documento, se establecen los siguientes sistemas de seguimiento, de carácter anual, y evaluación, una vez finalice el plazo de vigencia establecido:

- Evaluación de resultados

Esta sección de la fase de evaluación busca comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el Plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (siempre que sea posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexo, beneficiarias de cada una de las acciones.

ACCIÓN	ÁREA	¿SE HA LLEVADO A CABO?		INCIDENCIAS	PERSONAS BENEFICIARIAS		
		SÍ	NO		N.º M	N.º H	Total
Total							

- Evaluación del proceso

Consiste en analizar las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. En la medida de lo posible, se recogerá información sobre:

- El grado de información y difusión entre la plantilla;
- El grado de adecuación de los recursos humanos y materiales;
- El grado de adecuación de las herramientas de recogida de información;
- Las incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones;
- Las soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (tal y como recogen las fichas de acción).

- Evaluación del impacto

Otro de los objetivos de la evaluación consiste en comprobar si el Plan de Igualdad ha supuesto un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y, más en concreto, sobre el papel de las mujeres en la empresa. La información a recoger en esta sección se puede obtener a través de la recogida de datos cuantitativos, y a través de un cuestionario de opinión de la con preguntas relativas a:

- Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la empresa;
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la empresa;
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres;
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres;
- Si ha habido cambios en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.).
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de género.

XII. ANEXOS

- MODELO DE FICHAS DE SEGUIMIENTO¹

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN				
Nombre de la acción:				
Persona o Departamento Responsable:				
Periodo de seguimiento:				
Fecha de realización del informe:				
Cumplimentado por:				
Actividades previstas para el periodo de seguimiento:				
2. DESARROLLO DE LA ACCIÓN				
Actividades desarrolladas en el periodo de seguimiento:				
Cumplimiento de Objetivos	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
Nivel de ejecución de la Acción	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
Nº de mujeres participantes en la Acción:				
Nº de hombres participantes en la Acción:				
Adecuación de los medios y recursos materiales y humanos:				
3. RESULTADOS				

¹ (Rellenar una ficha para cada acción)

Indique la situación de los indicadores definidos para el seguimiento de la acción respecto al periodo anterior de seguimiento.

	RESULTADO OBTENIDO	RESULTADO ESPERADO	DIFERENCIA	MEJORAS A DESARROLLAR
Indicador 1				
Indicador 2				
Indicador 3				

4. INCIDENCIAS	
Dificultades y barreras encontradas	Soluciones adoptadas
Modificaciones incorporadas:	
Pautas para la continuidad de la acción:	

En caso de no haberse desarrollado todas las actividades previstas, indique la actividad y el motivo por el que no se ha podido llevar a cabo:

Actividad	Motivo
	Falta de recursos humanos Falta de recursos materiales Falta de tiempo Falta de participación Descoordinación con otros departamentos Desconocimiento del desarrollo Otros motivos (especificar):

- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
- CREACION Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD