
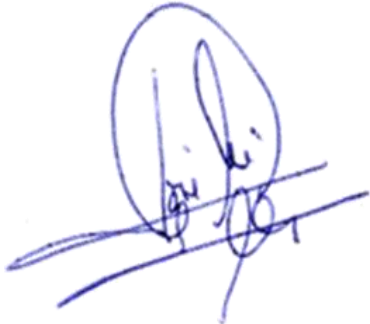


PLAN DE IGUALDAD

FEDERACION EMPRESARIAL ANDALUZA DE SOCIEDADES LABORALES.

Revisado por:	Revisado por:
Comité de Igualdad	Gerente
	
18 de Marzo de 2016	18 de Marzo de 2016

ÍNDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	3
<u>FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	5
<u>ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	6
<u>COMISIÓN DE IGUALDAD</u>	8
<u>FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD</u>	9
<u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	10
<u>DESCRIPCIÓN ACCIONES PARA LA CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS</u>	12
<u>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u>	33
<u>TEMPORALIZACIÓN DE ACCIONES</u>	36

Subvencionado por:



Versión 04



PLAN DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN

Según el art. 6 de los Estatutos Sociales de FEANSAL, entre sus fines se encuentra “*Fomentar y ser referentes en las políticas de género, en el sentido del compromiso para la modificación de la condición y posición de las mujeres, y en el sentido de trabajar para lograr un sistema equitativo, justo y solidario entre hombres y mujeres*”.

Para alcanzar dichos fines, FEANSAL ha trabajado no sólo para fomentar la igualdad de oportunidades en las empresas asociadas, sino también para visualizar el papel y la posición de las mujeres en las mismas, fomentando la participación de las mujeres en las sociedades laborales andaluzas.

Para poder llevar a cabo este objetivo, desde FEANSAL se desarrollan a lo largo de cada año acciones y actividades encaminadas a luchar contra la discriminación de las mujeres en el tejido empresarial, estando expresamente delimitadas dichas acciones en nuestro Plan Estratégico 2015-2016, en el que se recoge como línea estratégica *Favorecer la participación de la mujer en las sociedades laborales*, para lo cual los objetivos que ya estamos persiguiendo desde la entidad son:

1. Fomentar acciones dirigidas a la población femenina, que promuevan la creación de sociedades laborales.
2. Incrementar la competitividad de las empresas asociadas gestionadas por mujeres.
3. Fomento de actuaciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las sociedades laborales.
4. Potenciar el intercambio de conocimiento, experiencia y saber hacer de las mujeres empresarias y trabajadoras de sociedades laborales de Andalucía.
5. Alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en los Órganos Sociales de FEANSAL.

De esta forma, en el año 2009 se apostó por la incorporación de la mujer en los órganos de decisión, consiguiendo materializar el principio de paridad en éstos (en la actualidad, hay mayor número de mujeres que de hombres dentro de los órganos de decisión)

Subvencionado por:



Versión 04



Por otro lado, desde FEANSAL pensamos que debemos actuar pro-activamente ante las políticas de igualdad.

FEANSAL será el impulso de buenas prácticas empresariales entre sus empresas socias, los resultados potenciarán este liderazgo y reforzarán las políticas de impulso que se están llevando a cabo desde la Federación.

El reto actual de FEANSAL desde la perspectiva igualdad es mejorar las políticas de gestión interna, es decir, las que afectan, sobre todo, al equipo humano de la organización

Subvencionado por:



Versión 04



FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

El Tratado de Ámsterdam, que entra en vigor en 1999 establece la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, como objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

Según el art. 6 de los Estatutos Sociales de FEANSAL, entre sus fines se encuentra “Fomentar y ser referentes en las políticas de género, en el sentido del compromiso para la modificación de la condición y posición de las mujeres, y en el sentido de trabajar para lograr un sistema equitativo, justo y solidario entre hombres y mujeres”.

Para alcanzar dichos fines, FEANSAL ha trabajado no sólo para fomentar la igualdad de oportunidades en las empresas asociadas, sino también para visualizar el papel y la posición de las mujeres en las mismas, fomentando la participación de las mujeres en las sociedades laborales andaluzas.

Subvencionado por:



Versión 04



Para poder llevar a cabo este objetivo, desde FEANSAL se desarrollan a lo largo de cada año acciones y actividades encaminadas a luchar contra la discriminación de las mujeres en el tejido empresarial, estando expresamente delimitadas dichas acciones en nuestro Plan Estratégico 2008-2012, en el que se recoge como línea estratégica Favorecer la participación de la mujer en las sociedades laborales, para lo cual los objetivos que ya estamos persiguiendo desde la entidad son:

1. Fomentar acciones dirigidas a la población femenina, que promuevan la creación de sociedades laborales.
2. Incrementar la competitividad de las empresas asociadas gestionadas por mujeres.
3. Fomento de actuaciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las sociedades laborales.
4. Potenciar el intercambio de conocimiento, experiencia y saber hacer de las mujeres empresarias y trabajadoras de sociedades laborales de Andalucía.
5. Alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en los Órganos Sociales de FEANSAL.

De esta forma, en el año 2009 se apostó por la incorporación de la mujer en los órganos de decisión, consiguiendo materializar el principio de paridad en éstos (en la actualidad, hay mayor número de mujeres que de hombres dentro de los órganos de decisión)

Por otro lado, desde FEANSAL pensamos que debemos actuar pro-activamente ante las políticas de igualdad.

FEANSAL será el impulso de buenas prácticas empresariales entre sus empresas socias, los resultados potenciarán este liderazgo y reforzarán las políticas de impulso que se están llevando a cabo desde la Federación.

El reto actual de FEANSAL desde la perspectiva igualdad es mejorar las políticas de gestión interna, es decir, las que afectan, sobre todo, al equipo humano de la organización.

Subvencionado por:



Versión 04



ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan se estructura definiendo unos objetivos que se conseguirán a través de una serie de acciones que pueden cubrir uno o varios de los objetivos definidos. El plan se define para los próximos 2-3 años.

Las acciones están categorizadas en cuanto a:

- Temporalidad: Tiempo necesario desde su puesta en marcha a la obtención de resultados
 - Corto: entre 3 y 6 meses
 - Medio: entre 6 y 12 meses
 - Largo: más de 12 meses
- Aplicación: la medida afecta a las personas de forma:
 - Individual: aplica a una persona
 - Grupal: aplica a varias personas
 - Mixto: aplica a varias personas de forma simultánea, pero la acción afecta individualmente.
- Recursos necesarios: alude a los recursos precisos para poner en marcha la acción.

Con esta codificación estableceremos los criterios de priorización lo que nos permite planificar y calendarizar las distintas acciones a poner en marcha.

La persona encargada del desarrollo y seguimiento continuo del plan será M Paz Reina López, responsable del área de Calidad y Medioambiente de la empresa, durante el período vigente del mismo.

Subvencionado por:



Versión 04



COMISIÓN DE IGUALDAD

Con fecha de 6 de febrero de 2012 se ha constituido el comité de igualdad de la empresa constituido por el Presidente de FEANSAL, y Jose M Algora Jiménez, Gerente, y como representantes de los trabajadores Fco. Mendoza Nogales, M Paz Reina López y Manuela López Pérez como experta en Igualdad de la empresa.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en FEANSAL.

El Seguimiento y la evaluación son unos instrumentos muy importantes que nos ayudarán a registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Dicho seguimiento nos permitirá conocer el grado de funcionamiento del Plan, y así poder modificarlo si es necesario para adaptarlo a las nuevas necesidades que puedan surgir a lo largo del desarrollo del mismo.

El seguimiento del Plan implica:

- Controlar las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presentan durante el desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año y se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Grado cumplimiento de objetivos: Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se les podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina el Comité de Igualdad.
- Impacto en la organización: Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias, así como el cambio de actitud producido y grado de aceptación del Plan.

Subvencionado por:



Versión 04



- Desarrollo metodológico: Dificultades encontradas y soluciones planteadas.
- Propuestas de futuro: La evaluación será realizada por el Comité de Igualdad quien contará con los instrumentos necesarios para su realización como son cuestionarios, memorias, resultados de indicadores, actas de reuniones,...

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

A continuación se definen los objetivos del plan de igualdad y se relacionan las acciones a llevar a cabo consensuadas en el comité de igualdad.

Subvencionado por:



Versión 04



OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos del Plan de Igualdad de FEANSAL son los siguientes:

1. Formación y Entrenamiento Específico en Igualdad.

El plan de formación contemplará acciones para especializar a los/as responsables de RRHH en materia de igualdad, acciones para entrenar al equipo directivo en materia de igualdad, acción de formación/sensibilización para los/as profesionales.

2. Consolidar las políticas de RRHH que puedan mejorar la presencia de la mujer.

Selección de mujeres para puestos directivos y en la plantilla operativa.

Cambios organizativos-funcionales que mejoren la conciliación y la gestión eficaz del tiempo.

3. Comunicación sobre las acciones en materia de Igualdad.

Desde una perspectiva interna: Dar lugar a crear una imagen adecuada de la empresa a nivel interno o que se hagan especulaciones o lecturas más o menos interesadas de las decisiones que no siempre responden a la realidad. Comunicar o no, hacerlo bien o no, dar lugar a que los profesionales accedan a información adecuada o no.

Desde una perspectiva externa: Dar a conocer que la organización ha optado por incorporar Políticas de Igualdad, hacer ver que no es puro marketing, ayuda a otras empresas u organizaciones a plantearse hacerlo.

4. Adoptar medidas que permitan evidenciar la estrategia sobre igualdad.

Establecer objetivos sobre igualdad, explícita y transversalmente, es decir, que sean concretos y específicos sobre igualdad y que afecten a toda la organización. Dotar los objetivos y acciones concretas de presupuestos o recursos directos. Definir indicadores de igualdad en el sistema de calidad y evaluación de la gestión interna.

Subvencionado por:



Versión 04



5. Calidad y evaluación: Estructurar la medición de la igualdad con indicadores.

Igualdad formará parte de los criterios de calidad de la empresa, estableciéndose indicadores concretos e incorporando esta variable al sistema de control y evaluación de proyectos, procedimientos, procesos y servicios.

6. Establecer equilibrios entre la vida personal y profesional.

Se trata de establecer acciones o medidas orientadas a la conciliación, sea necesaria ésta por el cuidado de hijos/as o dependientes, por necesidades de formación y desarrollo, o sencillamente para lograr un equilibrio que mejore la calidad de vida de las personas.

7. Establecer el calendario y la asignación presupuestaria al Plan de Igualdad.

La Federación a nivel de Gerencia deberá establecer el calendario de actuación para las actividades o medidas que prioricen para la ejecución en los próximos 2 años, definir los indicadores de seguimiento y sistema de evaluación para cada objetivo y acción, planificar la reevaluación del plan y los resultados.

8. Propiciar el acuerdo y compromiso del equipo profesional con el plan de igualdad.

Si la empresa cuenta con representación sindical, se establecerá el sistema de información, participación y acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as, en lo referente a las acciones a realizar en el Marco del Plan de Igualdad.

Si la empresa no cuenta con representación formal de los/as trabajadores/as, deberá identificar el número y perfil de personas que habrán de participar en la identificación de las acciones a realizar.

En definitiva que los/as trabajadores/as participen y formalicen su compromiso con el Plan de Igualdad.

9. Introducir en todos los objetivos: estratégicos y operativos la Igualdad.

Mainstreaming de Igualdad. La transversalidad es lo que favorece y garantiza la creación de una cultura de igualdad más allá del dato cuantitativo aislado.

Subvencionado por:



Versión 04



DESCRIPCIÓN ACCIONES PARA LA CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS

Las acciones que se impulsarán tienen en cuenta las siguientes **áreas de trabajo** que se especifican a continuación:

- a) Área de acceso al empleo: Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.
- b) Área de condiciones de trabajo: Clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- c) Área de promoción profesional y formación: Reglas de ascenso basadas en criterios que no lleven a situaciones de discriminación en función del sexo. Formación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad o acceder a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas. Acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres al personal de la entidad.
- d) Área de ordenación del tiempo de trabajo: Medidas de adaptación de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la corresponsabilidad.
- e) Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Se presentan las acciones organizadas según la siguiente **clasificación**:

CB Criterios Básicos

CI Calendarización e Implantación.

CM Comunicación y Motivación.

CPL Conciliación Personal y Laboral.

ES Estructura de Soporte.

FD Formación y Desarrollo.

IE imagen de Empresa, Valora Social

OE Organización y Estructura

Subvencionado por:



Versión 04



OT Organización Eficaz del tiempo.

Acción 1. Establecer formalmente los acuerdos sociales con respecto al Plan de Igualdad

Código CI

Tipo Calendarización e Implantación del Plan de Igualdad

Objetivos específicos

1. Dar a conocer al equipo profesional de los objetivos y acciones del Plan de Igualdad
2. Hacer partícipes del Plan de Igualdad a la representación formal de los/as trabajadores/as, formando parte de los equipos de trabajo en su calendarización e implantación.
3. Garantizar la participación de los/as profesionales en materia de igualdad.

Descripción

Creación de un comité de igualdad en el que esté presentes la representación de la empresa, a través de la Presidencia y la Gerencia de la federación, una representación de los trabajadores y las trabajadoras, personal técnico del área de empleo e igualdad de la empresa y la persona responsable del Plan de Igualdad.

Criterios:

Aplicación Grupal Individual

Tipología Comunicación Organizativa Normativa

Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Personas

Gestión Externa

Requisitos Cambio de normativa Gestión del cambio.

Subvencionado por:



Versión 04



Acción 2. Revisar periódicamente el Diagnóstico de Igualdad

Código CI

Tipo Calendarización e Implantación del Plan de Igualdad

Objetivos específicos

1. Establecer indicadores y sistema de evaluación para las acciones implantadas.
2. Hacer seguimiento de las acciones planificadas en el período temporal según el calendario establecido.
3. Identificar desviaciones o nuevas necesidades a las que dar respuesta.
4. Medir con criterios de gestión la eficacia del Plan de Igualdad en la Empresa.

Descripción Se establecen indicadores de seguimiento que se evaluarán cada año con el fin de conocer la eficacia de las acciones que se están llevando a cabo. El seguimiento periódico permite identificar desviaciones con respecto a los objetivos marcados, o en su caso, nuevas necesidades, además de servir para evaluar la actividad planificada.

Observaciones Se definen los indicadores y la temporalización en un anexo I

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Comunicación Organizativa Normativa

Temporalidad medio-plazo

Gestión Interna Gestión operativa Gestión táctica

Recursos Personas Decisión estratégica Informáticos

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Gestión del cambio

Acción 3. Prevención, y en su caso actuación, ante una situación de acoso sexual

Código CB

Tipo Criterios Básicos

Subvencionado por:



Versión 04



Objetivos específicos Contar con los protocolos de denuncia y actuación perfectamente establecidos, normalizados y comunicados a todos/as los/as integrantes de la organización

Descripción Un protocolo de acoso incluye: - medidas de prevención - mecanismos de denuncia – actuaciones inmediatas - evaluación y análisis de la denuncia - actuaciones en base a las posibles realidades. Plan de comunicación en prevención, ante una denuncia, ante una resolución (sea cual sea ésta). Medidas disciplinarias -salvo otra regulación-

Criterios:

Aplicación Individual

Tipología Normativa

Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Normativa

Gestión Externa

Requisitos Cambio de normativa.

Acción 4. Revisión de que los derechos básicos laborales se aplican sin ningún tipo de desigualdad.

Código CB

Tipo Criterios Básicos

Objetivos específicos

1. Garantizar que, a igual puesto las personas reciben igual salario
2. Garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a los derechos regulados a nivel general y en el convenio colectivo específico.

Descripción Un puesto de trabajo no es sólo su denominación. Son las funciones, las actividades, las responsabilidades, los requisitos para su desempeño. Para poder acceder a derechos y responsabilidades hay que conocerlos bien. Revisar la estructura salarial de la empresa. Revisar su aplicación al conjunto de

Subvencionado por:



Versión 04



profesionales (hombres o mujeres) por puesto de trabajo. Identificar casos de desigualdad. Tomar las medidas oportunas para subsanarla.

Criterios:

Aplicación Individual

Tipología Retribución

Temporalidad medio plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Económicos Personas Decisión estratégica

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Gestión del cambio.

Acción 5. Formalización contractual del compromiso en Igualdad

Código CB

Tipo Criterios Básicos

Objetivos específicos

1. Que los/as trabajadores/as tomen conciencia de las políticas de igualdad de la empresa.
2. Que los/as trabajadores/as asuman con carácter contractual el ideario y compromiso de la empresa en materia de igualdad.
3. La empresa hace explícito a sus profesionales su política de igualdad

Descripción La empresa redactará una cláusula a incorporar al contrato laboral que se establece con los/as profesionales. Iniciar con todos los contratos a partir de la puesta en marcha del Plan. Revisar los contratos previos, y definir la inclusión de esta cláusula.

Criterios:

Aplicación Individual

Tipología Normativa

Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa Gestión estratégica

Recursos Personas Normativa Decisión estratégica

Gestión Externa posicionamiento

Subvencionado por:



Versión 04



Requisitos Cambio de normativa.

Acción 6. Creación del IDEARIO EN IGUALDAD y aportación a todos/as los/as profesionales en cualquier soporte.

Código CM

Tipo Comunicación y Motivación

Objetivos específicos

1. Que los/as profesionales conozcan el IDEARIO EN IGUALDAD DE LA EMPRESA - fomentar el compromiso del equipo profesional con los principios de Igualdad que el Ideario contiene.
2. Estimular y motivar a la plantilla en materia de igualdad, generando el orgullo de pertenencia a una empresa que trabaja por y en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Descripción

1. Incluir el Ideario de Igualdad en el Plan de Acogida de nuevos/as profesionales
2. Difundir el Ideario de Igualdad en la web y/o intranet de la empresa
3. Incluir los principios de Igualdad en los discursos, exposiciones y/o reuniones de la empresa
4. Diseñar soportes (cuadros u otros instrumentos) que permitan contar con los principios en igualdad como elemento que desde la decoración son reforzados.

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Formación Comunicación Normativa

Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión táctica

Recursos Personas Normativa Informáticos

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Gestión del cambio Formación.

Subvencionado por:



Versión 04



Acción 7. Diseño de un Plan de Comunicación específico para difundir, promover y/o consolidar la cultura sobre Igualdad.

Código CM

Tipo Comunicación y Motivación

Objetivos específicos

1. Dar a conocer las acciones que la organización realiza.
2. Construir un lenguaje, una cultura y una visión compartida sobre igualdad
3. Posibilitar a los/as profesionales comunicar y participar sus ideas y/o iniciativas en igualdad.

Descripción Como cualquier plan de comunicación, se ha de tener en cuenta: - los distintos grupos de interés y/o perspectivas - los mensajes y su adaptación a los distintos receptores - los canales: buscando la máxima eficiencia y versatilidad (los soportes tecnológicos permiten infinidad de opciones) – los procedimientos de feedback: no se trata sólo de emitir información, sino de establecer comunicación multidireccional.

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Comunicación

Temporalidad largo-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Personas Informáticos

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Gestión del cambio Formación.

Acción 8. Creación de foros, espacios y métodos para que los/as profesionales propongan sus ideas o sugerencias para hacer realidad los objetivos planteados en materia de igualdad.

Código CM

Tipo Comunicación y Motivación

Subvencionado por:



Versión 04



Objetivos específicos

1. Fomentar la cohesión interna
2. Motivar al equipo en torno a la Cultura de Igualdad Incentivar la participación de los/as profesionales

Descripción Se establecen mecanismos formales e informales para tratar la igualdad en sí misma, o a propósito de otros proyectos. Lo importante es:

1. Que los/as profesionales interioricen e identifiquen que SIEMPRE está presente el valor igualdad
2. Que, además de "tener expectativas" o deseos..., pueden, y DEBEN participar en diseñar las respuestas organizativas, técnicas o de otro tipo para poder llevarlas a cabo.

Para que esta acción sea efectiva se requiere: - estimularla desde todos los ámbitos de la organización. - mantener el feed-back: responder a todas las propuestas (no significa ejecutarlas, sino dar respuesta, es decir, explicar por qué no se pueden llevar a cabo si es el caso) – difundir sistemáticamente las aportaciones: para estimular la participación

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Comunicación

Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Personas Informáticos

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Gestión del cambio.

Acción 9. Posibilidad de Cambio del horario laboral para madres y padres con hijos menores de tres años.

Código CPL

Tipo Conciliación Personal y Laboral

Objetivos específicos Posibilidad de cambio de jornada partida a jornada continuada.

Subvencionado por:



Versión 04



Descripción Los/as progenitores/as que tengan hijos/as menores de tres años podrán solicitar el cambio de jornada partida a jornada continuada hasta que éstos/as cumplan los tres años.

Criterios:

Aplicación Individual

Tipología Conciliación Organizativa

Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Personas

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Cambio de normativa

Acción 10. De la Jornada Intensiva en épocas concretas a una Redefinición de la Jornada Laboral.

Código CPL

Tipo Conciliación Personal y Laboral

Objetivos específicos

1. Estudiar las necesidades reales de los diferentes clientes o agentes de interés.
2. Identificar opciones alternativas a la jornada laboral tradicional, cuando un cambio beneficie en términos de eficiencia y conciliación.
3. Estimular la innovación organizativa.

Descripción La jornada durante el período estival se ve afectada por la meteorología; la suspensión de período escolar siendo un ejemplo tradicional de modificación de jornada por criterio social. Establecer una jornada laboral que garantice la cobertura de servicios y productividad empresarial y la vida personal es un mutuo beneficio pero requiere ser afrontado con perspectiva de futuro y mirando siempre al cliente.

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Conciliación Organizativa

Subvencionado por:



Versión 04



Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Personas Normativa

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Cambio de normativa

Acción 11. Equiparación de la Maternidad y Paternidad

Código CPL

Tipo Conciliación Personal y Laboral

Objetivos específicos

1. Facilitar la incorporación de padres y madres tras la maternidad-paternidad.
2. Favorecer que los padres opten por permisos de paternidad en igual proporción que las madres.
3. Minorar la valoración negativa que de los permisos de maternidad/paternidad se tiene en las empresas.

Descripción

1. Maternidad/paternidad combinada: Prolongar 15 días naturales el descanso por maternidad y disfrutar de una hora de reducción de jornada diaria desde la incorporación hasta los 9 meses del bebé.
2. Permitir la participación en procesos de promoción a profesionales en situación de baja maternal/parental.

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Conciliación

Temporalidad medio-plazo largo-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Personas Normativa

Subvencionado por:



Versión 04



Acción 12. Elaboración de procesos y/o procedimientos para actuar en situaciones concretas: Detección de situaciones de desigualdad; Garantizar medidas de igualdad

Código ES

Tipo Estructuras de Soporte

Objetivos específicos

1. Poner por escrito todos los procesos y procedimientos relacionados con Políticas de Igualdad para que sepa cada trabajador/a qué hacer y cómo en cada circunstancia.
2. Estandarizar la "cultura" de igualdad en la empresa en términos de acciones concretas.
3. Garantizar mecanismos de alerta ante situaciones potenciales o reales de desigualdad.

Descripción Elaborar procedimientos de trabajo para facilitar la incorporación de la igualdad en todos los departamentos de la ORGANIZACIÓN.

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Normativa

Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Personas

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Cambio de normativa.

Acción 13. Incorporar el "mainstreaming" de género a la empresa -u organización-, e indicadores para su seguimiento.

Código ES

Tipo Estructuras de Soporte

Objetivos específicos

1. Que la igualdad sea un política transversal en todos los ámbitos de la organización.

Subvencionado por:



Versión 04



2. Que la igualdad se haga efectiva a través de acciones y objetivos relacionados con todos los servicios, productos y/o procesos de la empresa.

Descripción Se trata de la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la sociedad. (en este caso, de la empresa y su contexto). Acciones de igualdad: es la fase inicial con que una empresa u organización comienza a abordar los temas de igualdad. Normalmente, se orientan a objetivos muy concretos o específicos, y son consecuencia de situaciones de mayor o menor desigualdad. Mainstreaming: es un abordaje global e integral, orientado a la toma de decisiones en igualdad. Afecta a todas las personas, departamentos y agentes de interés relacionados con la empresa (si ésta así lo determina). Socializa la igualdad, más allá de corregir o evitar la desigualdad.

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Formación Comunicación Organizativa Normativa

Temporalidad medio-plazo largo-plazo

Gestión Interna Gestión estratégica

Recursos Personas Decisión estratégica

Gestión Externa posicionamiento clientes accionistas colaboradores proveedores

Requisitos Cambio de normativa Gestión del cambio Formación.

Acción 14. Formación en materia de igualdad para profesionales

Código FD

Tipo Formación y Desarrollo

Objetivos específicos

1. Dotar a los/as profesionales de conocimientos y técnicas para poder asumir la cultura de igualdad.
2. Evidenciar entre los/as profesionales la importancia de la desigualdad, un riesgo a evitar más allá de los elementos puramente cuantitativos.
3. Dar a conocer procedimientos, herramientas y comportamientos que fomentan y consolidan la igualdad en la empresa.

Subvencionado por:



Versión 04



Descripción Incorporar a los planes de formación y desarrollo contenidos de igualdad:

1. Incluyendo contenidos concretos y explícitos en cursos ya existentes
2. Incluir cursos-talleres, etc específicos en materia de igualdad en los planes de formación
3. Incorporar en los foros y herramientas de comunicación interna -intranet, etc- píldoras formativas, y otros soportes para establecer sensibilización en grupos masivos.

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Formación Infraestructuras

Temporalidad medio-plazo corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Económicos Personas Informáticos

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Gestión del cambio Formación.

Acción 15. Formación en políticas de igualdad para Directivos/as y Gestores/as.

Código FD

Tipo Formación y Desarrollo

Objetivos específicos

1. Incluir en los programas de formación para Dirección y gestión la formación en políticas de igualdad.
2. Dotar al equipo de dirección de conocimiento y técnicas para que ellos y ellas sean activos/as en la inducción de la cultura de igualdad en la empresa.

Descripción Incluir en los cursos que se den a los directivos/as información y formación sobre políticas de igualdad. O bien, realizar formación específica en esta materia.

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Formación Comunicación Organizativa

Temporalidad medio-plazo corto-plazo

Subvencionado por:



Versión 04



Gestión Interna Gestión operativa Gestión táctica

Recursos Económicos Personas Informáticos

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Gestión del cambio Formación.

Acción 16. Formación en igualdad en el manual de acogida de la empresa.

Código FD

Tipo Formación y Desarrollo

Objetivos específicos

1. Incluir los contenidos en políticas de igualdad que la empresa tenga establecidos en el manual de acogida.
2. Iniciar al/a la profesional en la cultura de igualdad de la empresa desde su incorporación a la misma.

Descripción Crear un apartado con las políticas de igualdad que la empresa tenga ya establecidas y que lleven a cabo para que la persona que se incorpora nueva en la empresa vaya conociendo e incorporando esta dimensión de la cultura de la organización al igual que el resto de la empresa.

Criterios:

Aplicación Individual

Tipología Formación Comunicación

Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa Gestión táctica

Recursos Personas Informáticos

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Gestión del cambio Formación.

Acción 17. Uso no sexista del lenguaje.

Código IE

Tipo Imagen de Empresa: valor social

Subvencionado por:



Versión 04



Objetivos específicos Utilizar correctamente el lenguaje, evitando connotaciones o expresiones sexistas implícitas o explícitas.

Descripción El uso no sexista del lenguaje implica un conjunto de actuaciones muy diversos. Desde los más superficiales o formales, relacionados con la expresión escrita y para lo cual se cuenta con herramientas y recursos suficientemente testados, hasta intervenciones más de fondo. Éstas suelen incorporar el lenguaje verbal y no verbal, requieren entrenamiento para adquirir los hábitos nuevos o modificar hábitos inadecuados; coherencia institucional a nivel organizativo; coherencia individual: todos/as y cada uno/a de los/as profesionales de la organización en todas las circunstancias y situaciones se expresan de una determinada forma (en cuanto a género).

Criterios:

Aplicación Grupal Individual

Tipología Comunicación Normativa

Temporalidad medio-plazo corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Personas

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Cambio de normativa Gestión del cambio.

Acción 18. Promoción de las Políticas de Igualdad a través de actividades o eventos.

Código IE

Tipo Imagen de Empresa: valor social

Objetivos específicos

1. Colaborar con la socialización de la igualdad en el ámbito empresarial siendo partícipe de foros de difusión
2. Colaborar en la visibilidad necesaria de las políticas de igualdad para consolidar su presencia en el ámbito empresarial

Descripción Organizar o participar en foros, eventos y actividades que promocionan las políticas de igualdad.

Subvencionado por:



Versión 04



Criterios:

Aplicación Mixta

Tipología Comunicación

Temporalidad medio-plazo

Gestión Interna

Recursos Decisión estratégica

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos.

Acción 19. Adaptación y revisión de toda la documentación interna de administración emitida por la empresa para la inclusión de la variable sexo en las estadísticas y cuadros de mando internos de la empresa.

Código IE

Tipo Imagen de Empresa: valor social

Objetivos específicos Hacer visible la variable sexo como elemento analítico en la interpretación de los datos de gestión y administración de la empresa.

Descripción Revisar, corregir, incorporar, programar la documentación administrativa para incorporar la variable sexo y poder obtener información diferenciada por esta variable en los informes. A nivel interno: orienta la gestión empresarial en materia de igualdad. A nivel externo: fortalece la imagen de empresa proactiva en la gestión en igualdad

Criterios:

Aplicación Mixta

Tipología Comunicación Organizativa Normativa

Temporalidad medio-plazo

Gestión Interna Gestión operativa, Gestión estratégica, Gestión táctica

Recursos Económicos Decisión estratégica Informáticos

Gestión Externa posicionamiento clientes accionistas

Requisitos Cambio de normativa Gestión del cambio

Subvencionado por:



Versión 04



Acción 20. Unidad de igualdad de género

Código OE

Tipo Organización y Estructura

Objetivos específicos Incorporar a la Gestión de Personas (RRHH) la gestión en igualdad de forma estructurada y formalizada

Descripción Creación de la unidad especializada en igualdad de género: la medida alude al aspecto "funcional". Esto es, en la organización hay personas (1 o varias) formadas y especializadas en temas de igualdad. La organización incorpora la igualdad a la estructura de objetivos para todas las áreas y/o servicios. La organización se dota de un soporte de seguimiento, información, etc. Una solución eficiente es contar con un espacio web como soporte a la gestión, herramienta de difusión y debate, entorno para la formación, etc.

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Organizativa

Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Económicos Personas Informáticos

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Gestión del cambio Formación.

Acción 21. Procesos de selección con perspectiva de igualdad.

Código OE

Tipo Organización y Estructura

Objetivos específicos Revisar la sistemática de selección, para garantizar la selección en igualdad.

Descripción

1. Identificar fuentes de reclutamiento que aumenten las posibilidades de incorporar mujeres.

Subvencionado por:

Versión 04

 <p>GOBIERNO DE ESPAÑA</p>	<p>MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD</p>	<p>SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD</p> <p>DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN</p>
---	--	---



2. Eliminar de los impresos y de las entrevistas de selección preguntas sobre la vida personal sobre la vida privada o contenido sexista.
3. Los equipos técnicos y directivos que gestionan los procesos de selección cuentan con hombres y mujeres.

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Comunicación Normativa

Temporalidad medio-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Personas Decisión estratégica

Gestión Externa posicionamiento colaboradores

Requisitos Cambio de normativa Gestión del cambio

Acción 22. Participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y foros de participación (formales e informales).

Código OE

Tipo Organización y Estructura

Objetivos específicos Garantizar la presencia de todas las sensibilidades y puntos de vista en todos los ámbitos de la organización.

Descripción Revisar los procedimientos de acceso o incorporación a los distintos foros, comités u órganos colegiados, estructurados, formales o informales que de forma temporal o permanente funcionan en la organización.

Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Organizativa Normativa

Temporalidad medio-plazo

Gestión Interna Gestión operativa Gestión táctica

Recursos Personas Normativa

Gestión Externa posicionamiento

Subvencionado por:



Versión 04



Requisitos Cambio de normativa Gestión del cambio.

Acción 23. Incorporar mujeres en puestos directivos y/o de responsabilidad.

Código OE

Tipo Organización y Estructura

Objetivos específicos Definir medidas específicas para atraer mujeres a los puestos de gestión y dirección.

Descripción

1. Igualar salarios hombres-mujeres que desempeñen el mismo puesto.
2. Crear medidas para acabar con el "techo de cristal".
3. Igualdad de acceso a la formación para ascenso en los puestos de trabajo entre distintos sexos.
4. Informar sistemáticamente en los procesos de selección de las políticas de igualdad de la empresa.

Criterios:

Aplicación Grupal Individual

Tipología Conciliación Organizativa

Temporalidad medio-plazo

Gestión Interna Gestión operativa Gestión táctica

Recursos Personas

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Gestión del cambio.

Acción 24. Revisión y adaptación de normas.

Código OE

Tipo Organización y Estructura

Objetivos específicos

Garantizar que ninguna norma o procedimiento interno no cumple -menos aún atenta- contra los principios de igualdad de género.

Descripción Revisión y adaptación de normas y procedimientos al principio de igualdad de género.

Subvencionado por:

Versión 04



Criterios:

Aplicación Grupal

Tipología Normativa

Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Personas Normativa

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Cambio de normativa.

Acción 25. Flexibilidad en el horario de entrada y salida.

Código OT

Tipo Organización Eficaz del Tiempo

Objetivos específicos

1. Establecer un sistema de control de jornada compatible con una elección de horario de entrada y/o salida a elegir por cada trabajador/a en unos determinados intervalos.
2. Adecuar la actividad empresarial a la realidad individual.

Descripción La empresa ofrecerá la posibilidad de entrar y salir con una banda flexible garantizándose el cumplimiento de la jornada laboral establecida.

Criterios:

Aplicación Individual

Tipología Organizativa

Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Personas

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Cambio de normativa Gestión del cambio.

Subvencionado por:



Versión 04



Acción 26. Flexibilidad en el tiempo de comida.

Código OT

Tipo Organización Eficaz del Tiempo

Objetivos específicos Disponer de flexibilidad en el horario de comida.

Descripción La empresa dejará a elección de la plantilla el horario que a cada uno mejor le convenga para comer siempre que finalmente se cumpla con las horas laborales por las que está contratado/a.

Criterios:

Aplicación Individual

Tipología Organizativa

Temporalidad corto-plazo

Gestión Interna Gestión operativa

Recursos Personas

Gestión Externa posicionamiento

Requisitos Cambio de normativa Gestión del cambio

Subvencionado por:



Versión 04



INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Acciones	Indicadores	Objetivos
Establecer formalmente los acuerdos sociales con respecto al Plan de Igualdad	% de la plantilla que ha recibido información sobre los objetivos y acciones del plan de igualdad. 100%	3,8
Revisar periódicamente el Diagnóstico de Igualdad	Nº Reuniones del comité de igualdad para el seguimiento. > ó = 2	7
Prevención, y en su caso actuación, ante una situación de acoso sexual	Protocolo de actuación en caso de acoso sexual	1,5
Revisión que los derechos básicos laborales se aplican sin ningún tipo de desigualdad.	% de personas que cumplen binomio igual puesto igual salario. 100%	2,5
Formalización contractual del compromiso en Igualdad	% de inclusión en los nuevos contratos de la cláusula de igualdad. 100%	3,8
Crear un Ideario en igualdad y aportarlo a todo el personal	Ideario de igualdad. = 1.	3,4,8
Diseño Plan Comunicación específico para difundir, promover y consolidar la cultura sobre igualdad.	Plan de Comunicación. =1	3,4,8
Creación de foros, espacios y métodos para que los/as profesionales propongan sus ideas o sugerencias para hacer realidad los objetivos planteados en materia de igualdad	Creación de al menos un foro relacionado con el plan de igualdad.	3,4,8
Posibilitar cambio del horario laboral para madres y padres con hijos menores de tres años.	% personal con hijos menores de 3 años a los que se le ha ofrecido la flexibilidad. 100%	6

Subvencionado por:



Versión 04



Acciones	Indicadores	Objetivos
De la Jornada Intensiva en épocas concretas a una Redefinición de la Jornada Laboral.	% de definición de la jornada laboral anual por áreas. 100%	6
Equiparación de la maternidad y paternidad	% de Hombres y Mujeres que hacen uso de los permisos de paternidad y maternidad. 100%	6
Elaboración de procesos y/o procedimientos para actuar en situaciones concretas: Detección de situaciones de desigualdad; Garantizar medidas de igualdad	Creación de un procedimiento de detección de situaciones de desigualdad	4,5,9
Incorporar el "mainstreaming" de genero a la organización e indicadores para su seguimiento	% del nº de acciones del plan de igualdad ejecutadas respecto a las propuestas. 100%	5
Formación en materia de igualdad para profesionales	% de la plantilla que han recibido formación en materia de cultura de igualdad. 100%	1,4,5
Formación en políticas de igualdad para Directivos/as y Gestores/as.	% de directivos y responsables de área que han recibido formación en políticas de igualdad. 100%	1,4,5
Formación en igualdad en el manual de acogida de la empresa.	Introducción formación igualdad manual de acogida. =1.	1,4,5
Uso no sexista del lenguaje.	% de utilización de lenguaje no sexista en las comunicaciones de la organización. 100%	3
Promoción de las políticas de igualdad a través de las actividades o eventos	Realización de algún evento relacionado con la igualdad. > ó = 1	3

Subvencionado por:



Versión 04



Acciones	Indicadores	Objetivos
Adaptar y revisar toda la documentación interna de administración emitida por la empresa para la inclusión de la variable sexo en las estadísticas y cuadros de mando internos de la empresa	% Revisión y adaptación documentación estadística para que incluya la variable sexo. 100%	3,5,9
Unidad de igualdad de género	Asignación de responsabilidades al área de igualdad. > ó = 1	3
Procesos de Selección con perspectiva de igualdad	Los equipos técnicos y directivos que gestionan los procesos de selección cuentan con hombres y mujeres	3,4,5
Participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y foros de participación (formales e informales)	Que el % de mujeres y hombres que participan en la organización de FEANSAL sea equitativo	3,8
Incorporar mujeres en puestos directivos y/o de responsabilidad.	Nº mujeres incorporadas en puestos de responsabilidad. >= 1.	4
Revisión y adaptación de normas.	% de revisión de normas. 100%	5
Dar Flexibilidad en el horario de entrada y salida.	% personas que tienen flexibilidad en horario de entrada salida. 100%	6
Dar Flexibilidad en el tiempo de comida.	% personas que tienen flexibilidad en el horario de comida. 100%	6

Subvencionado por:



Versión 04



TEMPORALIZACIÓN DE ACCIONES

Acciones	1T 2016	2T 2016	3T 2016	4T 2016	1S 2017	2S 2017	1S 2017	2S 2017
Establecer formalmente los acuerdos sociales con respecto al Plan de Igualdad	*							
Revisar periódicamente el Diagnóstico de Igualdad					*		*	
Prevención, y en su caso actuación, ante una situación de acoso sexual	*							
Revisión que los derechos básicos laborales se aplican sin ningún tipo de desigualdad.			*	*				
Formalización contractual del compromiso en Igualdad		*						
Crear un Ideario en igualdad y aportarlo a todo el personal		*						
Diseño Plan Comunicación específico para difundir, promover y consolidar la cultura sobre igualdad.					*	*		
Creación de foros, espacios y métodos para que los/as profesionales propongan sus ideas o sugerencias para hacer realidad los objetivos planteados en materia de igualdad		*						
Posibilidad cambio del horario laboral para madres y padres con		*						

Subvencionado por:

Versión 04



Acciones	1T 2016	2T 2016	3T 2016	4T 2016	1S 2017	2S 2017	1S 2017	2S 2017
hijos menores de tres años.								
De la Jornada Intensiva en épocas concretas a una Redefinición de la Jornada Laboral.		*						
Equiparación de la maternidad y paternidad				*	*	*		
Elaboración de procesos y/o procedimientos para actuar en situaciones concretas: Detección de situaciones de desigualdad; Garantizar medidas de igualdad		*						
Incorporar el "mainstreaming" de genero a la organización e indicadores para su seguimiento					*	*	*	*
Formación en materia de igualdad para profesionales			*	*				
Formación en políticas de igualdad para Directivos/as y Gestores/as.			*	*				
Formación en igualdad en el manual de acogida de la empresa.			*	*				
Uso no sexista del lenguaje.			*	*				
Promoción de las políticas de igualdad a través de las actividades o eventos				*	*			
Adaptar y revisar toda la documentación interna de administración emitida por la empresa para la inclusión de la				*	*			

Subvencionado por:

Versión 04



Acciones	1T 2016	2T 2016	3T 2016	4T 2016	1S 2017	2S 2017	1S 2017	2S 2017
variable sexo en las estadísticas y cuadros de mando internos de la empresa								
Unidad de igualdad de género	*							
Procesos de Selección con perspectiva de igualdad				*				
Participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y foros de participación (formales e informales)				*	*	*		
Incorporar mujeres en puestos directivos y/o de responsabilidad.	*	*						
Revisión y adaptación de normas.		*						
Dar Flexibilidad en el horario de entrada y salida.		*						
Dar Flexibilidad en el tiempo de comida.		*						

Subvencionado por:



Versión 04

