

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 17 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la Empresa Pública Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral en fecha 25 de mayo de 2020, y completada su presentación el 16 de noviembre de 2020, suscrito por la Comisión de Igualdad, integrada por los representantes de la dirección de la empresa y por los representantes de los trabajadores con fecha 3 de marzo de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 45 a 49 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificados por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Tratos, de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019), así como de lo dispuesto en los artículos 2.1.f), 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V E

Primero: Ordenar el registro, depósito y publicación del citado Plan de Igualdad, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con notificación a la Comisión de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 17 de diciembre de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

Í N D I C E

- PRESENTACIÓN
- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA
- PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS
- ANTECEDENTES DEL III PLAN TRANSVERSAL DE IGUALDAD
- OBJETIVOS DEL PLAN
- ÁREAS DE INTERVENCIÓN. PLAN DE ACCIÓN
- FICHAS DE SEGUIMIENTO
- COMPOSICIÓN Y OBJETO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD
- RESPONSABLE DEL PLAN
- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN
- VIGENCIA DEL PLAN
- INDICADORES DE EVALUACIÓN
- DEFINICIÓN DE LOS CONCEPTOS CLAVES DEL PLAN

1. Presentación.

Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (en adelante VEIASA) en función de su cometido, ha apostado desde su creación por la prestación de servicios de calidad. La fuerte conciencia que tiene el personal de esta organización de saber que está ofreciendo

un servicio público hace que a la hora de trabajar sienta la necesidad de hacer de la calidad un referente de actuación en su quehacer diario.

Las políticas de igualdad y la cultura de calidad en la gestión, responden al mismo planteamiento, generar y consolidar una sociedad más justa, humana y solidaria.

Desde el año 2009 estamos trabajando para que ambos principios se articulen como ejes transversales de la organización, que quiere personas comprometidas y preparadas para infundir confianza en el servicio prestado a la ciudadanía. La incorporación de medidas y estrategias que favorezcan la igualdad de oportunidades, de trato y de la diversidad es un compromiso de VEIASA, con sus recursos humanos y con la sociedad.

El IV Plan Transversal de Género, no está dirigido exclusivamente a mujeres, está diseñado para todas las personas que trabajan en VEIASA y recoge la estrategia y las principales líneas de trabajo de la organización en materia de igualdad de oportunidades para los próximos dos años (abril 2018-marzo 2020), cuyo objetivo es seguir impregnando del principio de igualdad a toda la organización, siendo conscientes de la responsabilidad que tenemos como empresa pública que trabaja con personas y para las personas.

Con la puesta en marcha de nuestro IV Plan queremos seguir impulsando y propiciando la igualdad como un valor central de nuestra cultura organizativa, adoptando la transversalidad como uno de sus principios rectores, sabiendo que es un elemento que impulsa la necesaria transformación para avanzar hacia una igualdad real y efectiva en nuestra empresa.

Este IV Plan incluye criterios de calidad, estableciendo sus fundamentos en los principios rectores basados en el enfoque integrado de género.

Con este nuevo Plan Transversal de Género, VEIASA sigue asumiendo el compromiso de integrar el enfoque de género en la política empresarial y por lo tanto en sus actuaciones como garantía del cumplimiento de los principios democráticos de igualdad. En él se plantean 9 ejes desarrollados en 19 objetivos específicos que impulsan a su vez 99 medidas a lo largo del período abril 2018-marzo 2020.

Este plan responde a la voluntad política de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, a la que pertenece VEIASA, dando cumplimiento al deseo expreso manifestado por la Dirección y corroborado por la totalidad de la plantilla de la aplicación de la Ley de igualdad, la cual más que una imposición legal es una manera de hacer efectivos los valores de la Empresa.

Por ello, dentro del marco normativo actual en materia de igualdad que lo sustenta, el Plan de Igualdad se constituye como el mejor instrumento para eliminar las desigualdades, avanzando en el logro de una sociedad más igualitaria y más sostenible.

2. Fundamentación jurídica.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Este Plan Transversal de igualdad de Veisa da respuesta a una serie de normativas y leyes que, tanto desde el ámbito internacional, como nacional y autonómico, vienen promulgándose con la finalidad de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

- La Carta de las Naciones Unidas, firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco, ya exponía en el preámbulo «... reafirmar la fe... en la igualdad de derechos de hombres y mujeres...», y en el artículo 1, donde expone sus propósitos, dicta el «... desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión...».

10. La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea general de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, también incluye en el preámbulo «Considerando... la igualdad de derechos de hombres y mujeres...», y en el artículo 2.1 «Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política

o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

a) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada en 1979 en la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada en 1981 por veinte países entre ellos España, es el instrumento internacional más importante para la promoción de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres y significó un gran avance en la universalización en la igualdad de derechos económicos, laborales, políticos, sociales y civiles.

También han sido fundamentales las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que han permitido conocer y comprender cómo se reproduce la desigualdad en diferentes contextos geográficos y en diversos ámbitos de la vida. Estas conferencias han marcado en los últimos 30 años líneas prioritarias de trabajo, valorando los logros alcanzados y proponiendo nuevas estrategias para abordar los desafíos, obstáculos y límites que la evaluación de las políticas de igualdad venía arrojando. Igualmente, las conferencias han propiciado una revisión permanente de la desigualdad, que ha dado lugar a nuevas consideraciones sociales y jurídicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

a) 1975: I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer-México. Se convocó para que coincidiera con el Año Internacional de la Mujer. Se identificaron tres objetivos que se convertirían en la base de la labor de las Naciones Unidas en beneficio de las mujeres:

- La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género.
- La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo.
- Una contribución cada vez mayor de las mujeres al fortalecimiento de la paz mundial.

b) 1980: II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer-Copenhague.

En esta Conferencia se interpretó la igualdad no sólo en el sentido de igualdad jurídica, sino también de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo, como beneficiarias y como agentes activos.

La Conferencia estableció tres esferas en que era indispensable adoptar medidas concretas y con objetivos precisos para que se alcanzaran las amplias metas de igualdad, desarrollo y paz, determinadas por la Conferencia de México D.F.:

- La igualdad de acceso a la educación
- Las oportunidades de empleo
- Los servicios adecuados de atención de la salud

c) 1985: III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer-Nairobi.

De los datos aportados por las Naciones Unidas se desprendía que las mejoras en la situación jurídica y social de las mujeres y los esfuerzos para reducir la discriminación habían beneficiado únicamente a una pequeña minoría de mujeres. Nairobi sentó nuevas pautas en el camino hacia la igualdad al declarar que todas las cuestiones estaban relacionadas con la mujer.

En esta línea se impulsaron una serie de medidas encaminadas a lograr la igualdad a escala nacional que abarcaban una amplia gama de temas –el empleo, la salud, la educación y los servicios sociales, la industria, la ciencia, las comunicaciones y el medio ambiente– junto con directrices para la adopción.

d) 1995: IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres-Beijing (Pekín).

Esta conferencia marca un antes y un después en la lucha por la igualdad entre los sexos: a partir de Beijing se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y se considera por primera vez que su tratamiento

no puede ser sectorial y tiene que integrarse en el conjunto de políticas. La Conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que era en esencia un programa para la potenciación del papel de la mujer y representa un momento decisivo para el adelanto de la mujer en el siglo XXI. En la Plataforma de Acción se identificaban doce esferas de especial preocupación que se consideraba que representaban los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil: Pobreza, Educación y Formación, Salud, Violencia, Conflictos Armados, Economía, Toma de Decisiones, Mecanismos Institucionales, Derechos Humanos, Medios de Comunicación, Medio Ambiente, la Niña.

e) 2000: Beijing + 5 - «La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI».

En junio de 2000, la Asamblea General convocó, en la sede de las Naciones Unidas de Nueva York, un período extraordinario de sesiones para examinar el progreso alcanzado en los cinco años transcurridos desde la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing. Pese a los avances experimentados -64 países modificaron su legislación para adaptarla a las exigencias de la Plataforma de Acción-, factores como la resistencia sociocultural, las limitaciones financieras y la negativa de dar la suficiente prioridad al avance de las mujeres han impedido que se logre la mayor parte de los objetivos concretos establecidos en la Conferencia de Beijing.

f) 2005: Beijing + 10.

La Comisión de Naciones Unidas se reúne en Nueva York con el objeto de examinar los progresos registrados desde que se celebró la gran Conferencia sobre la Mujer en Beijing hace 10 años, haciendo hincapié en la necesidad de que se deben hacer mayores esfuerzos por lograr la igualdad entre los géneros y facilitar el adelanto de las mujeres.

Los gobiernos prometen acelerar las tareas para hacer realidad la igualdad para la mujer y cumplir con los compromisos asumidos en Beijing. Las delegadas examinaron las prácticas recomendadas y las experiencias comunes, y recomendaron formas innovadoras de promover la igualdad entre los géneros, desde designar comisionadas de alto nivel sobre las cuestiones de género y establecer grupos de tareas entre departamentos, a organizar asociaciones y campañas de mujeres para alentar a una mayor participación en la adopción de decisiones.

Una serie de mesas redondas se centraron en temas como los objetivos de desarrollo del Milenio y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

g) En el marco local, a nivel internacional, destaca el Programa Mundial de Mujeres en la Toma de Decisión Local de la CGLU (Ciudades y Gobiernos Locales Unidos), cuyo principal objetivo es la promoción de la participación de las mujeres en la toma de decisión local. Este programa persigue reducir el vacío de información existente sobre el estatus de la mujer en los gobiernos locales y destaca, entre sus actividades, la realización de talleres de concienciación, la formación de electas y candidatas, la compilación e intercambio de informaciones, el apoyo a redes de mujeres electas, la producción de materiales para el avance de las mujeres en la política local, acciones de lobby a nivel internacional y el apoyo a la investigación.

Europea.

También en Europa la igualdad entre mujeres y hombres ha sido un principio fundamental. La Convención Europea de Derechos Humanos, adoptada por el Consejo de Europa en 1950, tiene por objeto proteger las libertades fundamentales y los derechos humanos, que por definición son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad. A fin de permitir un control del respeto efectivo de los mismos, instituyó el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Ya el Tratado de Roma (1957),

constitutivo de la Comunidad Económica Europea, introduce, en el artículo 14, el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y el artículo 119 trata sobre igualdad retributiva para un mismo trabajo, sin discriminación por razón de sexo.

h) El artículo 6 del Tratado de la Unión Europea (1992), celebrado en Maastricht, dicta que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

i) El Tratado de Ámsterdam (1997), que se convirtió en la nueva normativa legal de la Unión Europea, tras revisar el Tratado de Maastricht, introdujo una nueva base jurídica para las medidas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

Además son muchas las Directivas europeas, que se han pronunciado en estos temas. Las más recientes son:

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- La Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), que establece el marco de actuación que permita integrar la cuestión de la igualdad en todas las actividades comunitarias, se basa en un doble planteamiento: Por un lado, la finalidad es integrar la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias que influyen directa o indirectamente en el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres (principio de intervención proactiva o *mainstreaming*, integración de la perspectiva de género), y por otro lado, la puesta en marcha de acciones específicas a favor de las mujeres, que siguen siendo necesarias para eliminar las desigualdades persistentes.

1. La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005-2006) va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta. Cada gobierno signatario debe redactar un plan de acción para la igualdad, que fije las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realización y se comprometa a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio.

La Carta ha sido redactada en el marco de un proyecto llevado a cabo por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, en colaboración con numerosos socios. El proyecto tuvo el apoyo de la Comisión Europea, en el marco del 5.º programa de acción comunitaria para la igualdad de mujeres y de hombres.

- El Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) de la Unión Europea, tiene por objetivo hacer avanzar el programa para la igualdad entre hombres y mujeres. Es la continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance, incrementando las actividades existentes y proponiendo otras nuevas. En el Plan de trabajo se definen seis áreas prioritarias (y objetivos y acciones clave para cada una de ellas) que puedan contribuir a facilitar su realización. Irá seguido de un informe sobre el estado de aplicación en 2008 y de una evaluación acompañada de una propuesta de seguimiento en 2010.

- La Carta de la Mujer, comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010 titulada «un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres». Cuyo fin es promover de forma más eficaz la igualdad entre hombres y mujeres en Europa y en el mundo. Las desigualdades por motivo de género afectan directamente a la cohesión

económica y social, así como al crecimiento sostenible, la competitividad y el desarrollo demográfico.

- Estrategia de Europa 2020. Es la estrategia de crecimiento de la UE para la próxima década, para conseguir una Europa que posea una economía inteligente, sostenible e integradora y con cinco ambiciosos objetivos en materia de: empleo; innovación; educación; integración social y clima/energía.

- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010. Esta estrategia establece una base para la cooperación entre la Comisión, las demás instituciones europeas, los Estados miembros y el resto de las partes interesadas, en el marco del Pacto Europeo por la Igualdad de Género.

- Progress, (2007-2013) programa comunitario de apoyo al desarrollo y la coordinación de políticas de la EU en el empleo, inclusión y protección social, condiciones de trabajo, no discriminación e igualdad de género.

- Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (206-2010): Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.

Estatal:

- A nivel estatal, la primera referencia a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres la encontramos en la Constitución Española de 1978, proclamando el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asimismo en el art. 9.2:

- Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

- Art. 14. Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. A partir de entonces han sido varias las leyes estatales que se han pronunciado a favor de la igualdad entre hombres y mujeres. Destacaremos las siguientes:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (modificada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local), que en su artículo 28 explicita que «los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección al medio ambiente».

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que «introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia».

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, que acepta la invitación de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en Pekín en 1995 a «integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para

analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones». Por otro lado, la Comisión de la Unión

- Europea, aprobó una comunicación sobre la transversalidad «mainstreaming» como un primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias y elaboró una «Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género» diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias.

- Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que pretende seguir las recomendaciones de los organismos internacionales, proporcionando una respuesta global, integral y multidisciplinar, a la violencia que se ejerce sobre las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, así como penando con decisión todas las manifestaciones de violencia que esta ley regula.

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que proclama que «no hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el «apoyo informal».

- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que nace para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Como expone en sus motivos, «la Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales», lo que se ve claramente en los artículos 21 y 22:

- Art. 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación...
2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

- Art. 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos.

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes. También recientes y como disposiciones legales más específicas, relacionadas con la múltiple discriminación que sufren mujeres por razón de discapacidad o por razón de etnia o raza, encontramos:

- La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, el Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.

- La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha puesto en marcha los mecanismos necesarios para una nueva cultura del

empleo basada en la flexibilidad, que facilita la participación de la mujer en el mercado de trabajo, introduciendo nuevas medidas como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas por contrataciones de mujeres, la supresión de categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional con garantía de no discriminación entre mujeres y hombres, o la regulación del trabajo a distancia.

- Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, donde se desarrollan las disposiciones establecidas en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social, adoptando medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- La estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, 2013-2016. Como instrumento vertebrador de la actuación de los poderes públicos para acabar con la violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo.

- El Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2014-2016) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad que define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Así como para favorecer la coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas (general, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales.

Autonomía:

El Estatuto de Autonomía de Andalucía establece en su articulado principios análogos a los propuestos en el art. 1 de la Constitución Española. El interés de Andalucía para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y por erradicar la violencia de género se ha concretado en diversas leyes y planes de igualdad. Destacamos:

• Estatuto de Autonomía, que asume un fuerte compromiso en ese sentido a lo largo de su articulado: artículo 10.2; 15 y 38, entre otros.

- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

La presente ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género.

En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, según han establecido los artículos 139 y 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas. También la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno.

- La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

El objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado y desarrollado dos planes

contra la violencia hacia las mujeres: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).

a) I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013

Este I Plan Estratégico tiene el propósito de incidir en las distintas dimensiones de la discriminación por razón de sexo, tanto de carácter estructural como coyuntural, y aborda de forma prioritaria la creación de condiciones y estructuras para que la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres se convierta en una realidad en nuestra comunidad autónoma.

3. Principios y fundamentos.

La fundamentación del IV Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades está fundamentada en unos Principios Rectores basados en el Enfoque Integrado de Género con la consideración de criterios de Calidad. VEIASA asume la responsabilidad de integrar el enfoque de género en la planificación de su política de empresa y actuaciones, como garantía del cumplimiento de los principios democráticos de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de VEIASA, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

c) La aplicación de una Estrategia Dual que desarrolla.

d) una estrategia Transversal de Género que implica aplicar e integrar la Perspectiva de Género en la política empresarial, contemplando todas sus fases (elaboración, implantación, seguimiento y evaluación), así como, continuar desarrollando y potenciando acciones específicas dirigidas a mujeres, con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad.

e) La participación en el Plan Transversal de Género de los agentes vinculados y relevantes a través de la Comisión de Igualdad.

f) La Coordinación entre las distintas áreas y delegaciones que componen la organización, estableciendo los mecanismos necesarios para una comunicación fluida y eficaz.

g) La Igualdad mediante la aplicación de criterios de Calidad considerando que los principios de básicos del Enfoque Integrado de Género están presentes y son esenciales en los conceptos fundamentales o principios de calidad.

h) El empoderamiento de las mujeres en el sentido de valorar y fortalecer sus capacidades para acceder a los puestos de toma de decisiones.

i) La innovación como una de los principales motores para el cambio.

4. Antecedentes del IV Plan Transversal de Igualdad.

VEIASA inicia su andadura en Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre en el año 2009 con la realización de un diagnóstico de situación y el I Plan de Igualdad en la empresa. A partir del cual se construyó el marco en el que se establecía la estrategia y las líneas de trabajo de VEIASA para hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una cultura interna que permitiera impulsar mejoras en los procedimientos y procesos de participación de la mujer, a todos los niveles, también en la Dirección y en los puestos de toma de decisiones.

El II Plan de Igualdad, (2014-2015), nació de la voluntad de consolidar los avances obtenidos en materia de igualdad con el I Plan de Igualdad, cuya ejecución e implantación obtuvo el reconocimiento del «Distintivo de Igualdad en la Empresa» por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, al entender que VEIASA, destaca de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con su plantilla.

Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (marzo 2016-febrero 2018) se ha renovado el Distintivo de Igualdad en la Empresa, se ha firmado un convenio con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas. Igualmente hemos profundizado en la integración de la diversidad, al realizar un diagnóstico de LTGTBI y se está elaborando el I Plan LGTBI, en VEIASA.

Nuestras acciones son un firme compromiso que muestra que apostamos y estamos trabajando firmemente para que estos principios se articulen como ejes transversales de la organización. La incorporación de medidas y estrategias que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, crear espacios libre de violencia, integrar a colectivos desfavorecidos, apostar por el empleo de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados, valorar e integrar la diferencia son un compromiso de VEIASA, con sus recursos humanos y con la sociedad.

Estas actuaciones responde a la voluntad política de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, a la que pertenece VEIASA, dando cumplimiento al deseo expreso manifestado por la Dirección y corroborado por la totalidad de la plantilla de la aplicación de la Ley de igualdad, la cual más que una imposición legal es una manera de hacer efectivos los valores de la Empresa.

El IV Plan Transversal de Género de VEIASA (abril 2018-marzo 2020) nace con el objetivo de seguir impregnando del principio de igualdad la cultura empresarial de Veiasa, de sus RRHH y de la convivencia con la ciudadanía. Se estructura en 9 ejes temáticos, que a su vez se componen de objetivos y acciones.

- Eje 1: Selección y Contratación de Personal
- Eje 2: Promoción
- Eje 3: Relaciones Laborales (Retribución)
- Eje 4: Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal
- Eje5: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo
- Eje 6: Formación
- Eje 7: Lenguaje Inclusivo. Sensibilización y Comunicación
- Eje 8: Salud y Género
- Eje 9: Responsabilidad Social y Ciudadana

5. Objetivos del Plan.

2. Seguir adoptando medidas concretas que integren los valores y principios de Veiasa a favor de la Igualdad de Trato y No Discriminación.

3. Continuar con la integración transversal de la perspectiva de género en la gestión empresarial, garantizando la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y no Discriminación y de Oportunidades entre mujeres y hombres en todas y cada una de las políticas, procedimientos, decisiones y actuaciones que afecten a las personas de la organización.

4. Proseguir con la aplicación de los manuales y normas existentes sobre el Lenguaje No Discriminatorio que garantice un uso del lenguaje e imágenes no sexista en todos los procesos de comunicación de la empresa.

5. Seguir facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la empresa.

6. Promover la utilización de los medios de comunicación y las nuevas tecnologías como recursos potenciadores de igualdad entre hombres y mujeres.

7. Visualizar las necesidades e intereses de mujeres en la cultura empresarial.

8. Promover la capacitación profesional, especialmente a las mujeres, para romper el techo de cristal y puedan acceder a puestos directivos.

9. Impulsar el desarrollo de estudios de género que permitan conocer la diferente situación de hombres y mujeres tanto en la organización como en las empresas del sector.

6. Áreas de Intervención. Plan de Acción.

A) Acceso al Empleo y a las condiciones de trabajo.

1. Eje 1: Selección y contratación de personal
2. Eje 2: Promoción.
3. Eje 3: Relaciones laborales (retribución).
4. Eje 4: Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
5. Eje 5: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

B) Modelo Organizativo y Responsabilidad Social.

- Eje 6: Formación
- Eje 7: Lenguaje inclusivo. Sensibilización y comunicación.
- Eje 8: Salud y género.
- Eje 9: Responsabilidad social y ciudadana.

Eje 1: Selección y contratación de personal.

Objetivo general: Prevenir las diferencias de género en las políticas de selección de personal y en las relaciones contractuales, asegurando que los procedimientos y las herramientas utilizadas garantizan una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos.

Objetivos específicos:

- Seguir garantizando que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que éstas se realizan atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante el proceso de selección.
- Seguir fomentando una representación equilibrada de hombres y mujeres en aquellos puestos o áreas donde exista sub representación de un sexo u otro.
- Continuar velando y garantizando que las políticas de igualdad están de forma transversal en los procedimientos publicitarios de anuncios, reclutamiento y selección de personal.

Medidas a ejecutar:

OBJ. A) Seguir garantizando que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante el proceso de selección.

S.1. Elaborar un registro anual de personas candidatas en los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados para cada puesto y relacionarlos con las personas seleccionadas definitivas.

S.2. Participación de la Comisión de Igualdad en los procesos de selección y contratación:

- Recibiendo información sobre el número y las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil exigido.

S.3. Participación de la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

OBJ. B) Seguir fomentando una representación equilibrada de hombres y mujeres en aquellos puestos o áreas donde exista sub-representación de un sexo u otro.

S.4. Establecimiento de programas específicos de selección de mujeres para los puestos de trabajo en los que están sub-representadas, como firmar acuerdos de colaboración con entidades que promuevan la incorporación de la mujer al mercado laboral.

S.5. Veiasa se compromete a colaborar, para la realización de prácticas en puestos donde la presencia de la mujer está sub-representada, con entidades o centros que lleven a cabo programas específicos de selección de mujeres.

- S.6. Recoger información sobre los impedimentos constatados por la empresa en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes.
- S.7. Obtener datos relativos a los procesos de selección, en cuanto a género y puestos, en los centros de nueva apertura.
- S.8. En los centros de nueva apertura se incluirá de forma expresa como objetivo en el proceso de selección la mayor diversificación de la plantilla para intentar lograr una representación equilibrada de ambos sexos.
- S.9. En las convocatorias de empleo prestar especial atención a las mujeres que se encuentran con dificultades para la integración laboral, como las que se encuentran en riesgo de exclusión social.
- S.10. En las convocatorias de empleo dar preferencia, puede ser con alguna puntuación extra o a través de otro indicador, a aquellas mujeres paradas de larga duración que no perciban prestaciones contributivas por desempleo y a las mayores de 45 años.

OBJ. C) Seguir velando y garantizando que las políticas de igualdad están de forma transversal en los procedimientos publicitarios de anuncios, reclutamiento y selección de personal.

- S.11. Publicitar en la página web o en cualquier otro medio el compromiso de la empresa con las políticas de Igualdad de Oportunidades.
- S.12. Extender los criterios de igualdad en nuestra relación con otras empresas u organizaciones, tales como: empresas colaboradoras, de selección, escuelas taller, etc.

Eje 2: Promoción.

Objetivo general: Continuar promoviendo y garantizando de manera efectiva los criterios de igualdad de oportunidades en todos los procesos relativos a la promoción entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos:

- a) Garantizar, como hasta ahora, la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización.
- b) Seguir estableciendo criterios claros y objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.
- c) Continuar impulsando la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentren sub-representadas y seguir evitando la creación de barreras que puedan dificultar la promoción en igualdad de oportunidades.

Medidas a Ejecutar:

OBJ. A) Garantizar, como hasta ahora, la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización.

- P.1. Seguir publicitando que los procesos de promoción, para puestos de responsabilidad, se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades, posibilitando así el aumento de candidaturas de mujeres.
- P.2. Continuar con los programas formativos para impulsar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia los puestos de dirección.
- P.3. Apoyar a las mujeres con alto potencial, realizando encuentros y/o jornadas de las mujeres y el personal directivo del grupo o de otras organizaciones que les ayude en su desarrollo profesional.
- P.4. Publicitar en la Intranet Veinet, en el espacio dedicado a Igualdad, información sobre estos encuentros, manteniendo así informada a toda la plantilla y visibilizando el esfuerzo realizado.
- P.5. Sensibilizar e implicar al personal masculino a través de formación o información sobre la necesidad de realizar iniciativas de promoción de mujeres a la Dirección, visibilizando las barreras visibles e invisibles a las que las mujeres se enfrentan en al plano personal y profesional.

- P.6. Realizar un estudio entre las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad que aflore y detecte las barreras profesionales que se autoimponen por condicionantes de tipo cultural, de organización social, de reparte del tiempo, de estructuras y valores sociales, etc.
- P.7. Publicitar en la Intranet Veinet, en el espacio dedicado a Igualdad, los resultados obtenidos, creando la posibilidad de que sea un espacio de encuentro virtual donde puedan compartir inquietudes, opiniones e ideas.
- P.8. Proseguir valorando que en los procedimientos internos de promoción que a igualdad de mérito y capacidad, aquellas personas que posean formación en género y así lo acrediten mediante el correspondiente certificado, tendrán preferencia sobre las que no lo tengan.

OBJ. B) Seguir estableciendo criterios claros y objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

- P.9. Seguir realizando programas específicos formativos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, poniendo mayor énfasis en las áreas donde se encuentran sub-representadas.
- P.10. Concienciar a la organización a través de información y/o formación sobre los beneficios de contar con un personal Directivo diverso y equilibrado en género.
- P.11. Continuar garantizando que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supongan un menoscabo en la promoción interna.
- P.12. Realizar un seguimiento anual específico de las promociones por grupos y categorías profesionales, desagregadas por sexo.
- P.13. Aplicar la medida de acción positiva de que en la conversión de contratos temporales a fijos, tendrá prioridad el sexo con mayor temporalidad.

OBJ. C) Evitar la creación de barreras que puedan dificultar la promoción de mujeres en igualdad de méritos y capacidad.

- P.14. Elaboración de estudios para la detección de mujeres con potencial para promocionar.
- P.15. Identificación de mujeres con potencial de carrera directiva, para su apoyo y seguimiento.
- P.16. Recoger por escrito los motivos de las personas que manifiesten rechazo a promocionar para poder conocer las causas, así como a efectos de poder establecer medidas que promuevan el interés de las mismas.
- P.17. Realizar un informe anual para valorar si el sistema de promoción está generando algún tipo de sesgo en relación al género.

Eje 3: Retribución.

Objetivo general: Seguir garantizando la aplicación efectiva del principio de equidad retributiva por un trabajo de igual valor y en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

Objetivo específico:

a) Continuar aplicando y garantizando en VEIASA, un sistema retributivo que no genere discriminación, y que mantenga como hasta el momento, una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

Medidas a ejecutar:

OBJ. A) Continuar aplicando y garantizando en VEIASA, un sistema retributivo que no genere discriminación, y que mantenga como hasta el momento, una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

R.1. Realizar bianualmente un estudio sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, desagregando por sexo los datos relativos a la retribución del personal y categorías o puestos de trabajo incluidos en el Convenio Colectivo.

00183719

R.2. Informar a la Comisión de Igualdad, a través de datos estadísticos, sobre la evolución de la equidad retributiva.

Eje 4: Conciliación de la vida familiar y laboral.

Objetivo general: Seguir promoviendo una cultura que facilite la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tengan consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino.

Objetivos específicos:

a) Seguir garantizando e informando sobre el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

b) Integrar en la Responsabilidad Social Empresarial, medidas que fomenten una mejora en las condiciones de conciliación de la plantilla, mejorando así los objetivos específicos de la organización.

c) Mejorar las medidas legales para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medidas a ejecutar:

OBJ. A) Seguir garantizando e informando sobre el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

C.1. Realizar formación y/o información en materia corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia, para un equilibrio del reparto de tareas.

C.2. Hacer un seguimiento para que las personas que se acojan a una reducción de jornada por cuidado de menores de hasta 12 años o estén en excedencia por motivos familiares puedan participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.

C.3. Continuar utilizando los canales de comunicación internos de la empresa para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la ley y las mejoras que la organización posibilita.

C.4. Informar mediante los canales habituales de información que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo.

OBJ. B) Integrar en la RSE medias que fomenten una mejora en las condiciones de conciliación de la plantilla, mejorando así los objetivos específicos de la organización.

C.5. Disponer de un registro informático sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo que se soliciten y se concedan en la empresa.

C.6. En la encuesta de clima laboral, insertar preguntas referentes a las medidas de conciliación que afecten a todo el personal, al objeto de poder realizar un estudio de detección de dificultades para la conciliación de la vida personal y laboral del personal.

C.7. La empresa se compromete a la realización de certificados garantizando el compromiso con las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, para aquellas personas que lo necesiten ante una tramitación judicial de contencioso familiar.

C.8. Realizar periódicamente actuaciones, personalmente, vía intranet, correos, encuestas o de otro tipo, que permita conocer las opiniones de la plantilla respecto a las medidas de conciliación disponibles.

C.9. Facilitar, siempre que sea posible, el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de menores, y padres o madres en situación de separación o divorcio.

OBJ. C) Mejorar las medidas legales para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

- C.10. Las mujeres embarazadas que en el último mes de embarazo decidan acogerse a una reducción de jornada de dos horas, seguirán percibiendo la misma retribución salarial.
- C.11. Valorar caso a caso la posibilidad de conceder una «superflexibilidad» horaria a través de medidas específicas, para personas en situación de especial necesidad de conciliación al tener a su cargo descendientes menores de 8 años y con diversidad funcional o afectada por enfermedad muy grave.
- C.12. Dar prioridad en el cambio de turno a quienes previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.
- C.13. Realizar un estudio sobre la aplicación de la reducción de jornada del Art. 37.5 del ET para la acumulación de la reducción de jornada en días completos para trabajadores/as con personas dependientes.
- C.14. Posibilitar la unión de las vacaciones al permiso de paternidad en el año en curso.
- C.15. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro de manera provisional hasta que se solicite la plaza en el Concurso de Traslado, cuando el motivo de dicha solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en el destino solicitado.
- C.16. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad/ paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- C.17. El personal que tenga menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de los mismos en determinado mes de vacaciones y lo acredite con la copia de la resolución judicial, la empresa siempre que sea posible, facilitará que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.
- C.18. Realizar un seguimiento del disfrute por parte del padre de la cesión de la suspensión de contrato por maternidad.
- C.19. El padre tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario de trabajo respetando el cómputo semanal durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o hija.
- C.20. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.

Eje 5: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

Objetivo general: Asegurar que la plantilla goce de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

Objetivos específicos:

- Seguir previniendo cualquier tipo de acoso o violencia de género en el ámbito laboral.
- Continuar velando para que se garantice el cumplimiento de los derechos legalmente establecidos en la L.O. 1/2004 para las mujeres víctimas de la Violencia de Género contribuyendo así en mayor medida a su protección.
- Seguir garantizando el respeto al principio de igualdad de trato entre el personal de la empresa.

Medidas a ejecutar:

OBJ. A) Seguir previniendo cualquier tipo de acoso o violencia de género en el ámbito laboral.

- A.1. Divulgar y publicitar los nombres de las personas responsables del departamento de RRHH, que se encargarán de la recepción de las denuncias sobre acoso, así como el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados.
- A.2. Realizar una campaña anual de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a través del espacio dedicado a igualdad en la Intranet, con el fin de seguir sensibilizando a toda la plantilla.
- A.3. Formación en violencia de género para aquellas personas que realizan labor de atención al público y les ayude a tener una especial sensibilidad a la hora de atenderlas.

OBJ. B) Continuar velando para que se garantice el cumplimiento de los derechos legalmente establecidos en la L.O. 1/2004 para las mujeres víctimas de la Violencia de Género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

- A.4. Información a la plantilla al objeto de que conozcan los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
- A.5. Seguir promoviendo el establecimiento de convenios de colaboración con el Ministerio, ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- A.6. Seguir garantizando e informando de los derechos laborales y de seguridad recogidas en el art. 21 de la Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de diciembre, de Medida de Protección Integral contra la Violencia de Género.

«Art. 21 Derechos laborales y de Seguridad Social.»

- 1. *La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.*
- 2. *En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previsto en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.*

- A.7. Asistencia de la figura de agente para la igualdad de la empresa, para las personas víctimas de violencia de género que lo soliciten y necesiten asesoramiento.
- A.8. Implantar y difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. La responsable de Igualdad estudiará las solicitudes que existan para darle celeridad.
- A.9. La Comisión de Seguimiento propondrá a la Unidad de Personal y RSC el poder relanzar una campaña especial del «Día Internacional contra la Violencia de Género» para sensibilizar al personal sobre este problema social.
- A.10. Se darán licencias retribuidas al 100% por el tiempo, una vez tengamos la confirmación oficial de situación de Violencia de Género, necesaria para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo se derecho a la protección o a la asistencia sanitaria psicológica y jurídica tanto de la víctima como de sus hijos e hijas.

OBJ. C) Seguir garantizando el respeto al principio de igualdad de trato entre el personal de la empresa.

- A.11. Renovar anualmente la declaración de principios al objeto de mostrar el compromiso adquirido por la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras con la igualdad de trato.
- A.12. Informar a la Comisión de Igualdad del número de mujeres víctimas de violencia de género, existentes en la plantilla.
- A.13. No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. Teniendo que estar ésta acreditada por los organismos competentes.

MODELO ORGANIZATIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Eje 6: Formación.

Objetivo general: Seguir fomentando e impulsando la formación en igualdad para todo el personal a lo largo de su carrera profesional

Objetivos específicos:

- a) Garantizar, como hasta ahora, a hombres y mujeres el acceso en igualdad a la formación interna, al objeto de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a las necesidades del puesto de trabajo.
- b) Seguir promoviendo la realización de acciones formativas que contribuyan al desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada, sin distinción de género.

Medidas a ejecutar:

OBJ. A) Garantizando, como hasta ahora, a hombres y mujeres el acceso en igualdad a la formación interna, al objeto de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a las necesidades del puesto de trabajo.

- F.1. Realizar el plan de formación anual fomentando la participación de las mujeres y contando con la Agente para la Igualdad.
- F.2. En el caso de que se detectasen variables significativas en cuanto al género en la asistencia y realización de cursos, la empresa revisará el procedimiento de actuación donde se regulan y fijan los criterios de acceso, por si hubiese algún motivo que sesgara la participación de uno u otro sexo.
- F.3. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.
- F.4. Incluir en el manual de acogida información sobre las políticas de igualdad dirigida a las nuevas incorporaciones, incluidos mandos.
- F.5. Hacer un seguimiento desagregado por sexo, de las causas y motivos de abandonos que se producen en los cursos presenciales.
- F.6. Proseguir con la formación a la plantilla en general, así como a las personas responsables de departamento o área en materia de igualdad de género, incorporando anualmente al plan formativo cursos específicos en materia de igualdad.

OBJ. B) Seguir promoviendo la realización de acciones formativas que contribuyan al desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada, sin distinción de género.

- F.7. Seguir realizando el estudio de necesidades formativas previo a la realización del Plan de Formación, desagregando mujeres y hombres, basado en las competencias profesionales del puesto de trabajo.
- F.8. Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados, desagregados por sexo, de la formación anual realizada y de la participación de hombres y mujeres en términos de porcentajes.
- F.9. Realizar periódicamente campañas informativas y/o formativas, debates, coloquios y encuentros referidos a la asunción de forma igualitaria e las

responsabilidades familiares, que permita a las mujeres valer sus derechos en igualdad de condiciones.

Eje 7: Lenguaje inclusivo. Sensibilización y comunicación.

Objetivo general: Utilización por parte de todo el personal de VEIASA, de un lenguaje sin discriminación de género.

Objetivo específico:

a) Continuar fomentando un lenguaje inclusivo, que visibilice a ambos sexos, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad, garantizando así la presencia del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la imagen que proyecta, tanto exterior como interior, la empresa.

Medidas a ejecutar:

OBJ. A) Continuar fomentando un lenguaje inclusivo que visibilice a ambos sexos, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad, garantizado así la presencia del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la imagen que proyecta, tanto al exterior como interior, la empresa.

- L.1. Formación dirigida a toda la plantilla, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la utilización de un lenguaje no sexista.
- L.2. Incluir información sobre iniciativas de igualdad en las comunicaciones externas de la empresa, o en la publicidad.
- L.3. Utilizar en campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.
- L.4. Utilizar los medios internos de comunicación (Intranet, tableros de anuncios, etc.) para difundir mensajes sobre igualdad de oportunidades.
- L.5. Mantener actualizado el espacio de comunicación creado en la intranet donde se realizan propuestas y/o sugerencias a la Comisión de Igualdad, quien las valorará y si procede, las pondrá en marcha.
- L.6. Adaptación de la terminología del Convenio desde una perspectiva de género.

Eje 8: Salud y género.

Objetivo general: Proseguir con la implantación de la transversalidad de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

Objetivos específicos:

- a) Seguir garantizando la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Incorporar la perspectiva de género en la formación e información facilitada a la plantilla, en la vigilancia de la salud.

Medidas a ejecutar:

a) OBJ. A) Seguir garantizando la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales

- SG.1. La empresa seguirá velando por el control del cambio de puesto de trabajo, y adecuación ergonómica del puesto, de la mujer embarazada o en período de lactancia.
- SG.2. Favorecer la participación activa de las trabajadoras en todo el proceso preventivo, desde la identificación de riesgos hasta la puesta en marcha de medidas preventivas y su necesaria evaluación.
- SG.3. Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales teniendo en cuenta las características antropométricas y fisiológicas de ambos sexos.

- SG.4. Continuar realizando la evaluación, suspensión y modificación de los riesgos laborales desde una perspectiva de género, incluyendo los riesgos psicosociales, como anexo al Plan de Prevención de la empresa.
- SG.5. La evaluación de Riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género, así como la totalidad de riesgos para la salud, con el fin de que las políticas y prácticas de Prevención den respuestas al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.
- SG.6. Informar a la Comisión de Igualdad sobre la siniestrabilidad mediante un estudio con perspectiva de género y área funcional.
- OBJ. B) Incorporar la perspectiva de género en la formación e información facilitada a la plantilla en la vigilancia de la salud.
- SG.7. Realización de campañas de información en Salud Laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de Género a la plantilla.
- SG.8. Incluir temas de igualdad de oportunidades en las encuestas de satisfacción de la plantilla.
- SG.9. Información dirigida a las trabajadoras sobre los riesgos para el embarazo y la lactancia de su puesto de trabajo, y las medidas de prevención y protección establecidas, así como de los derechos legalmente establecidos para estas situaciones.
- SG.10. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL, un módulo sobre la Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
- SG.11. Considerar, en los planes de PRL, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales y psicosociales, al objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
- SG.12. Difusión de información de buenas prácticas en actuaciones de impulso de la prevención desde una perspectiva de género y de actuaciones de prevención de riesgos psicosociales.

Eje 9: Responsabilidad social y ciudadana.

Objetivo general: Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad.

Objetivos específicos:

a) Promover la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la estructura organizativa de VEIASA

Medidas a ejecutar:

OBJ. A) Promover la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la estructura organizativa de VEIASA.

RS.1. La empresa trasladará su política de igualdad de género a todas las empresas proveedoras, colaboradoras, etc., con las que tiene relación o responsabilidad, sin perjuicio de que estas organizaciones elaboren en cumplimiento de la Ley sus propios planes de igualdad.

RS.2. Cuando se cree el informe anual de RSC de VEIASA se dedicará un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando de los resultados obtenidos en el III Plan y del avance del IV Plan.

RS.3. Informar y animar al personal masculino de la empresa a unirse a la campaña de la ONU HeForShe que promueve la igualdad de hombres y mujeres y cuyo objetivo es involucrar activamente a los hombres y niños como agentes de cambio para el logro de la igualdad de género ya que es un problema que afecta a toda la sociedad.

- RS.4. Realizar actuaciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres en puestos de responsabilidad en VEIASA mediante entrevistas para la Intranet o en la memoria anual de RSC.
- RS.5. Renovar el documento dentro de las Políticas de Responsabilidad Social del compromiso adquirido por VEIASA con las políticas de igualdad de oportunidades, con la finalidad y los principios básicos de actuación.
- RS.6. Publicitar dicho documento para que todos los grupos de interés conozcan dichas políticas.
- RS.7. Seguir impulsando actividades desde la «Escuela de Madres y Padres» (PLAN FAMILIA) de VEIASA, para que a través de conferencias, talleres, charlas, etc. ofrezca a la plantilla la oportunidad de participar en diferentes programas con el objetivo de facilitar las relaciones entre progenitores-descendencia-empresa de forma que entiendan la conciliación desde una perspectiva responsable.
- RS.8. Realizar talleres familiares prácticos de concienciación y formación en un uso más seguro de Internet, que por un lado ayude a los jóvenes a hacer un buen uso de la red y por otro a padres y madres en cómo orientarles en la adopción de buenas prácticas para su seguridad.

7. Fichas de Seguimiento

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

EJE 1		Eje de Actuación: Selección y Contratación de Personal	
Objetivo Específico: A)			
<u>Medida S.1</u>			
Área responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha elaboración registro: - Número de candidaturas presentadas: - Número de mujeres y hombres preseleccionados: - Número de mujeres y hombres seleccionados: 			
<u>Medida S.2</u>			
Área responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº Procesos de selección realizados: - Nº Procesos en los que la Comisión ha recibido información: 			
<u>Medida S.3</u>			
Área responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones realizadas: 			

Objetivo Específico: B)			
<u>Medida S.4</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº programas establecidos: - Nº de entidades con las que se pueden establecer un acuerdo de colaboración: - Nº de propuestas realizadas: - Nº de acuerdos alcanzados: 			
<u>Medida S.5</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha del compromiso: - Nº de entidades o centros colaboradores: - Nº de mujeres seleccionadas en prácticas: 			
<u>Medida S.6</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Herramienta utilizada: - Relación de motivos o impedimentos: 			

<u>Medida S.7</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de nuevos centros: - Fecha del informe: - Herramienta utilizada: 			
<u>Medida S.8</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de nuevos centros: - Fecha del informe: - Herramienta utilizada: 			
<u>Medida S.9</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº convocatorias realizadas: - Nº de mujeres presentadas es esta situación: - Nº de mujeres contratadas: 			
<u>Medida S.10</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de convocatorias: - Nº de medidas propuestas: - Nº de mujeres presentadas en esta situación: - Nº de mujeres contratadas: 			

<u>Objetivo Específico: C)</u>			
<u>Medida S.11</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha de difusión: - Medios utilizados: 			
<u>Medida S.12</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas o medios utilizados: - Nº de empresas u organismos informados: 			

PROMOCIÓN

EJE 2		Eje de Actuación: Promoción	
Objetivo Específico: A)			
<u>Medida P.1</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de procesos de promoción publicitados: - Nº de procesos de promoción publicitados bajo el prisma de la igualdad: 			
<u>Medida P.2</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones del programa formativo: - Duración del programa formativo: - Nº de mujeres inscritas en el programa: - Nº de mujeres que realizan el programa: 			
<u>Medida P.3</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones realizadas: - Nº de mujeres asistentes: 			
<u>Medida P.4</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de publicaciones realizadas: 			
<u>Medida P.5</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones realizadas: - Nº de hombres asistentes: 			
<u>Medida P.6</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	18 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha realización estudio: 			
<u>Medida P.7</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	6 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha publicación estudio: 			
<u>Medida P.8</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de promociones realizadas: - Nº de personas con formación en igualdad: 			

Objetivo Específico: B)			
<u>Medida P.9</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas previstos: - Nº de programas realizados: - Nº de mujeres formadas: 			
<u>Medida P.10</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas: 			
<u>Medida P.11</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de promociones realizadas: - Nº de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación: 			
<u>Medida P.12</u>			
Tiempo de Ejecución:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha del seguimiento: 			
<u>Medida P.13</u>			
Tiempo de Ejecución:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cambios en la modalidad de contratos: - Nº de personas beneficiadas: 			

Objetivo Específico: C)			
<u>Medida P.14</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha elaboración estudio: - Principales datos obtenidos: 			
<u>Medida P.15</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	12 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Herramienta utilizada para la detección: - Nº de mujeres con potencial: 			
<u>Medida P.16</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha del registro: - Nº de personas que han rechazado la promoción: 			

<u>Medida P.17</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha del informe: - Principales datos obtenidos: 			

RELACIONES LABORALES (Retribución)

EJE 3	Eje de Actuación: Relaciones Laborales (Retribución)		
Objetivo Específico: A)			
<u>Medida R.1</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha realización estudio: - Principales datos obtenidos: 			
<u>Medida R.2</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fechas de las comunicaciones: - Herramienta o canal empleado: 			

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

EJE 4	Eje de Actuación: Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal		
Objetivo Específico: A)			
<u>Medida C.1</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa de Dto. Formación	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones previstas: - Nº de actuaciones realizadas: - Nº de hombres participantes: 			
<u>Medida C.2</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha de realización del seguimiento: - Nº de personas en excedencia: - Nº de personas participantes en cursos formativos: - Nº de personas participantes en promociones internas: 			

<u>Medida C.3</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Canales o Medios utilizados: - Nº de personas informadas: 			
<u>Medida C.4</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Canales o Medios utilizados: - Nº de comunicaciones realizadas: - Nº de personas informadas: 			
<u>Objetivo Específico: B)</u>			
<u>Medida C.5</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha actualización registro: 			
<u>Medida C.6</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha revisión encuesta: 			
<u>Medida C.7</u>			
Área responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que la solicitan: - Nº de personas que obtienen el certificado: - Nº de solicitudes rechazadas: 			
<u>Medida C.8</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones realizadas: - Principales datos obtenidos: 			
<u>Medida C.9</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que solicitan la medida: - Nº de solicitudes aceptadas: - Nº de solicitudes rechazadas: 			
<u>Objetivo Específico: C)</u>			
<u>Medida C.10</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes recibidas: - Nº de solicitudes aceptadas: - Nº de solicitudes rechazadas: 			

<u>Medida C.11</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes recibidas: - Nº de solicitudes aceptadas: - Nº de solicitudes rechazadas: 			
<u>Medida C.12</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes recibidas: - Nº de solicitudes aceptadas: - Nº de solicitudes rechazadas: 			
<u>Medida C.13</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha actualización estudio: - Principales conclusiones: 			
<u>Medida C.14</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes recibidas: - Nº de hombres beneficiados: 			
<u>Medida C.15</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes recibidas: - Nº de solicitudes aceptadas: - Nº de solicitudes rechazadas: 			
<u>Medida C.16</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes recibidas: - Nº de solicitudes aceptadas: - Nº de solicitudes rechazadas: 			
<u>Medida C.17</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes recibidas: - Nº de solicitudes aceptadas: - Nº de solicitudes rechazadas: 			
<u>Medida C.18</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Herramienta utilizada para el seguimiento: - Fecha elaboración seguimiento: 			

<u>Medida C.19</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes recibidas: - Nº de solicitudes aceptadas: 			
<u>Medida C.20</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes recibidas: - Nº de solicitudes aceptadas: 			

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

EJE 5	Eje de Actuación: <u>Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo</u>		
Objetivo Específico: A)			
<u>Medida A.1</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de canales o medios empleados para la difusión: - Nº de personas informadas: 			
<u>Medida A.2</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha realización campaña: - Nº de personas informadas: 			
<u>Medida A.3</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones propuestas: - Nº de personas formadas: 			

Objetivo Específico: B)			
<u>Medida A.4</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de canales o medios empleados para la difusión: - Nº de personas informadas: 			

<u>Medida A.5</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de entidades contactadas: - Nº de acuerdos propuestos: - Nº de acuerdos realizados: 			
<u>Medida A.6</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Medios o canales empleados: - Nº de personas informadas: 			
<u>Medida A.7</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que solicitan la medida: - Nº de personas asesoradas: 			

<u>Medida A.8</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Medios o canales empleados para la difusión: - Nº de personas que solicitan la medida: - Nº de personas beneficiadas: 			
<u>Medida A.9</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha propuesta a la Unidad de Personal y RSC: - Fecha puesta en marcha: 			
<u>Medida A.10</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres que solicitan la medida: - Nº mujeres beneficiadas: 			

Objetivo Específico: C)			
<u>Medida A.11</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha renovación declaración de principios: - Nº de personas informadas: 			
<u>Medida A.12</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha comunicación a la Comisión de Igualdad: 			

<u>Medida A.13</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha del compromiso: - Nº de mujeres beneficiadas: 			

FORMACIÓN

EJE 6	Eje de Actuación: Formación		
Objetivo Específico: A)			
<u>Medida F.1</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de consultas realizadas: - Canales o medios utilizados: 			
<u>Medida F.2</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha de revisión del procedimiento: 			
<u>Medida F.3</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Herramienta utilizada: 			
<u>Medida F.4</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha realización medida: 			
<u>Medida F.5</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha realización seguimiento: - Nº de personas formadas: - Nº de abandonos cursos formativos: 			
<u>Medida F.6</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Cursos plan formativo: - Cursos específicos de igualdad de género en el plan formativo: - Nº de personas formadas: - Nº de personas formadas en igualdad: 			

Eje de Actuación: <u>Formación</u>			
Objetivo Específico: B)			
<u>Medida F.7</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha elaboración del informe: - Herramienta utilizada: 			
<u>Medida F.8</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha de la comunicación a la Comisión de igualdad: 			
<u>Medida F.9</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas: 			

LENGUAJE INCLUSIVO. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

EJE 7			
Eje de Actuación: <u>Lenguaje Inclusivo. Sensibilización y Comunicación</u>			
Objetivo Específico: A)			
<u>Medida L.1</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº cursos programados: - Nº de personas formadas: 			
<u>Medida L.2</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa Dpto. Relaciones Ext.	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones realizadas: 			
<u>Medida L.3</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa Dpto. Relaciones Ext.	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas: - Nº de campañas con logotipos y reconocimientos: 			
<u>Medida L.4</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de canales utilizados: - Nº de mensajes difundidos: 			

<u>Medida L.5</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fechas actualización espacio igualdad: - Nº de mensajes realizados: - Nº de personas informadas: 			
<u>Medida L.6</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	24meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha revisión y adaptación del Convenio: 			

SALUD Y GÉNERO

EJE 8	Eje de Actuación: Salud y Género		
Objetivo Específico: A)			
<u>Medida SG.1</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefe del Dpto. de PRL	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres solicitantes: - Nº de mujeres beneficiadas: 			
<u>Medida SG.2</u>			
Área responsable:	Dpto: Jefe del Dpto. de PRL	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Canales o vías abiertas para la participación preventiva: 			
<u>Medida SG.3</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefe del Dpto. de PRL	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas: - Nº de personas asistentes: 			
<u>Medida SG.4</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefe del Dpto. de PRL	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas con perspectiva de género: - Fecha aneión al Plan de Prevención: 			
<u>Medida SG.5</u>			
Área responsable:	Dpto: Jefe del Dpto. de PRL	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha actualización integración componente género en la evaluación de riesgos y actividad preventiva: 			
<u>Medida SG.6</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa Dpto. de Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha realización estudio: - Fecha información a la Comisión de Igualdad: 			

Objetivo Específico: B)			
<u>Medida SG.7</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefe del Dpto. de PRL	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas con perspectiva de género: - Nº de personas asistentes: 			
<u>Medida SG.8</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa Dpto. de Personal	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha modificación encuesta: - Nº de preguntas insertadas sobre temas de igualdad: 			
<u>Medida SG.9</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefe del Dpto. de PRL	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas informativas realizadas: - Nº de canales o medios utilizados: - Nº de mujeres informadas: 			
<u>Medida SG.10</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefa del Dpto. Formación	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha revisión módulo prevención acoso: 			
<u>Medida SG.11</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefe del Dpto. de PRL	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha inclusión variante sexo: 			
<u>Medida SG.12</u>			
Área Responsable:	Dpto: Jefe del Dpto. de PRL	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas: - Nº de personas informadas: 			

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANA

EJE 9	Eje de Actuación: <u>Responsabilidad Social y Ciudadana</u>		
Objetivo Específico: A)			
<u>Medida RS.1</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de empresas informadas: - Vía o canal utilizado para la información: 			
<u>Medida RS.2</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha de la realización de la medida: 			
<u>Medida RS.3</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Vía o Canal utilizado para la información: - Nº de hombres informados: - Nº de hombres inscritos en la campaña: 			
<u>Medida RS.4</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	Permanente
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actuaciones previstas: - Nº de actuaciones realizadas: - Nº de personas a las que ha llegado esta información: 			
<u>Medida RS.5</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	12 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha renovación documento: 			
<u>Medida RS.6</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	3 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Vía o Canal utilizado para la difusión: - Nº de personas informadas: 			
<u>Medida RS.7</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Fecha realización encuentro: - Nº de actividades realizadas: - Nº de familias beneficiadas: 			
<u>Medida RS.8</u>			
Área Responsable:	Dpto: Dirección de RRHH	Tiempo de Ejecución:	24 meses
Indicadores:			
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de talleres programados: - Nº de programas o talleres realizados: - Nº de personas asistentes: 			

8. Composición y objeto de la Comisión.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades, con carácter general, se ocupará de seguir promocionando la Igualdad de Oportunidades en VEIASA, siendo como hasta ahora un referente y que continúe implantando las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, favoreciendo la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.

Composición de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades.

Las personas componentes de la Comisión de Igualdad de Oportunidades son:

Por la Dirección de la Empresa:

- Doña Ascensión Vázquez Ezquerro
- Doña Macarena Fernández Rivera
- Doña Lorena Garrido Serrano

Por la Representación Social:

- Doña Eva María Giménez Gómez
- Don Juan García Rufo
- Doña María del Mar Serrano Calzada

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades se regirá por el Reglamento Interno realizado a tal efecto con fecha de 25 de mayo de 2009, teniendo como finalidad regular de forma sistemática, ordenada y precisa el funcionamiento de la citada Comisión.

En dicho reglamento se establecen para la Comisión de Igualdad de Oportunidades, entre otras, las siguientes competencias:

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo del programa que va a ayudar a poner en marcha el Plan de Igualdad.
3. Convocar a las personas participantes a los distintos módulos de formación que se impartan en la empresa.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
5. Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer soluciones a los mismos.
6. Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.

9. Responsable del Plan de Igualdad.

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a don Antonio Rincón (Director de RRHH).

10. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Se realizará un Seguimiento anual a lo largo de la implantación del III Plan Transversal de Género, así como un informe de Evaluación a la finalización del periodo de vigencia.

Los objetivos del seguimiento serán:

Análisis cuantitativo:

1. Conocer el grado de consecución de los objetivos propuestos en cada acción.

Análisis cualitativo:

2. Conocer las relaciones existentes entre los objetivos y los resultados.
3. Recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Asimismo, se realizará un informe final de Evaluación para conocer el grado del cumplimiento de los objetivos propuestos, valorar sobre la continuidad de las actuaciones e identificar nuevas necesidades que fomenten y garanticen la igualdad de oportunidades en VEIASA.

11. Vigencia del Plan de Igualdad.

Este Plan es de aplicación a Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., y que engloba a la totalidad de la plantilla. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que se puedan abrir o gestionar durante la vigencia del mismo.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, con una vigencia de dos años, abril 2018-marzo 2020, para la consecución de los objetivos propuestos.

12. Indicadores de evaluación.

INDICADORES DEL ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

- Fecha elaboración registro
- Número de candidaturas presentadas
- Número de mujeres y hombres preseleccionados
- Número de mujeres y hombres seleccionados
- Fecha elaboración procedimiento
- Núm. procesos de selección realizados
- Núm. Procesos en los que la Comisión ha recibido información
- Núm. programas establecidos
- Núm. de entidades con las que se pueden establecer un acuerdo de colaboración
- Núm. de propuestas realizadas
- Núm. de acuerdos alcanzados
- Fecha del compromiso
- Núm. de entidades o centros colaboradores
- Núm. de mujeres seleccionadas en prácticas
- Relación de motivos o impedimentos
- Núm. de nuevos centros
- Fecha del informe
- Herramienta utilizada
- Núm. de personas en los nuevos centros
- Núm. de hombres
- Núm. de mujeres
- Fecha de difusión
- Medios utilizados
- Herramientas o medios utilizados
- Núm. de empresas u organismos informados

INDICADORES DEL ÁREA DE PROMOCIÓN

- Núm. de procesos de promoción publicitados
- Núm. de procesos de promoción publicitados bajo el prisma de igualdad
- Núm. de actuaciones del programa formativo
- Duración del programa formativo
- Núm. de mujeres inscritas en el programa
- Núm. de mujeres que realizan el programa
- Núm. de actuaciones realizadas

- Núm. de mujeres asistentes
- Núm. de publicaciones
- Núm. de personas informadas
- Núm. de actuaciones de sensibilización realizadas
- Núm. de hombres asistentes
- Fecha de realización del estudio
- Núm. de promociones realizadas
- Núm. de mujeres promocionadas
- Núm. de mujeres promocionadas donde existen sub representación
- Núm. de programas previstos
- Núm. de programas realizados
- Núm. de mujeres formadas
- Canales o medios utilizados
- Núm. de personas informadas
- Núm. de promociones realizadas
- Núm. de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación
- Fecha del seguimiento
- Núm. de personas promocionadas
- Núm. de cambios en la modalidad de contratos
- Núm. de personas beneficiadas
- Núm. de estudios realizados
- Fecha de realización de los mismos
- Herramienta utilizada para la detección
- Núm. de mujeres con potencial
- Fecha del registro
- Núm. de escritos recogidos
- Núm. de personas que han rechazado la promoción
- Fecha actualización de datos
- Herramienta utilizada
- Fecha realización informe

INDICADORES DEL ÁREA DE RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN)

- Núm. de estudios realizados
- Herramientas utilizada para el estudio
- Herramientas o medios utilizados
- Núm. de informaciones realizadas
- Fechas de las comunicaciones

INDICADORES DEL ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- Fecha realización campaña
- Núm. de actuaciones previstas
- Núm. de actuaciones realizadas
- Núm. de personas asistentes
- Núm. de campañas realizadas
- Núm. de hombres asistentes
- Fecha de realización del seguimiento
- Núm. de personas en excedencia
- Núm. de personas participantes en cursos formativos
- Núm. de personas participantes en promociones internas
- Canales o Medios utilizados
- Núm. de comunicaciones realizadas
- Fechas de las comunicaciones
- Núm. de personas informadas
- Canales o Medios utilizados

- Fecha de la comunicación
- Fecha realización registro
- Fecha modificación encuesta
- Núm. de preguntas insertadas
- Núm. de personas que la solicitan
- Núm. de personas que obtienen el certificado
- Núm. de solicitudes rechazadas
- Núm. de solicitudes recibidas
- Núm. de solicitudes aceptadas
- Fecha establecimiento de la medida
- Núm. de hombres beneficiados
- Fecha realización estudio

INDICADORES DEL ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Núm. de canales o medios empleados para la difusión
- Núm. de personas informadas
- Núm. de actuaciones propuestas
- Núm. de actuaciones realizadas
- Núm. de personas participantes
- Núm. de entidades contactadas
- Núm. de acuerdos propuestos
- Núm. de acuerdos realizados
- Fecha realización del compromiso
- Medios o canales empleados
- Núm. de personas informadas
- Fecha puesta en marcha
- Núm. de personas que solicitan la medida
- Núm. de personas asesoradas
- Fecha declaración de principios

INDICADORES DEL ÁREA DE FORMACIÓN

- Núm. de consultas realizadas
- Canales o medios utilizados
- Fecha de realización del procedimiento
- Herramienta utilizada
- Fecha realización medida
- Fecha realización seguimiento
- Núm. de personas formadas
- Núm. de abandonos cursos formativos
- Cursos plan formativo
- Cursos específicos de igualdad de género en el plan formativo
- Núm. de personas formadas
- Núm. de personas formadas en igualdad
- Fecha elaboración del informe
- Herramienta utilizada
- Fecha de la comunicación a la Comisión de igualdad

INDICADORES DEL ÁREA DE LENGUAJE NO SEXISTA. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Núm. de horas formativas programadas
- Núm. de horas formativas realizadas
- Núm. de personas formadas
- Núm. de actuaciones realizadas

- Núm. de campañas realizadas
- Núm. de campañas con logotipos y reconocimientos
- Núm. de canales utilizados
- Núm. de mensajes difundidos
- Fecha de creación del foro
- Fecha revisión y adaptación del Convenio

INDICADORES DEL ÁREA DE SALUD Y GÉNERO

- Núm. de mujeres solicitantes
- Núm. de mujeres beneficiadas
- Canales o vías abiertas para la participación preventiva
- Núm. de campañas realizadas
- Núm. de personas asistentes
- Núm. de campañas realizadas con perspectiva de género
- Fecha anexión al Plan de Prevención
- Fecha integración componente género en la evaluación de riesgos y actividad preventiva
- Fecha realización estudio
- Fecha información a la Comisión de Igualdad
- Núm. de campañas realizadas con perspectiva de género
- Núm. de personas asistentes
- Núm. de campañas informativas realizadas
- Núm. de canales o medios utilizados
- Núm. de mujeres informadas
- Fecha inclusión módulo prevención acoso:

INDICADORES DEL ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍA

- Núm. de empresas informadas
- Vía o canal utilizado para la información
- Fecha de la realización de la medida
- Vía o Canal utilizado para la información
- Núm. de hombres informados
- Núm. de hombres inscritos en la campaña
- Núm. de actuaciones previstas
- Núm. de actuaciones realizadas
- Núm. de personas a las que ha llegado esta información
- Núm. de personas informadas
- Núm. de actividades propuestas
- Núm. de actividades realizadas
- Núm. de familias beneficiadas
- Núm. de talleres programados
- Núm. de talleres realizado
- Núm. de personas asistentes

13. Definiciones de los Conceptos Claves del Plan

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Acción Positiva: Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de

hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).

- Conciliación: Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica «corresponsabilidad», prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

- Corresponsabilidad: Concepto que va más allá de la mera «conciliación» y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Se reconocerán a trabajadores y trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- Desagregación de datos por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- Discriminación directa e indirecta: Se considerará 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 (artículo 6.1 LOI).

- Se considerará 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, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).

- Discriminación Horizontal: Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos 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 la tecnología.

- Discriminación vertical: Es también conocida como «techo de cristal» y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

- Diversidad de Género: Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.

- Doble/Triple Jornada: Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.

- Empoderamiento: Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

- Espacio Privado: Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a

de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).

- Espacio Público: Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.

- Género femenino-masculino: Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades y roles, asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer de un sexo u otro, en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que deber ser y hacer una mujer o un hombre. Es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

- Igualdad de Género/Discriminación de Género: La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

- Igualdad de Oportunidades: Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional 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 empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

- Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier todo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- 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.

- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del

principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- 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. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Tutela judicial efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los Tribunales el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el Art. 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

- Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.