II PLAN DE IGUALDAD 2022-2025

Plena inclusión Castilla La Mancha

Plena Inclusión Castilla-La Mancha

Índice:

PRESENTACIÓN PLENA INCLUSIÓN CASTILLA – LA MANCHA 4
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL II PLAN DE IGUALDAD 5
INFORME DIAGNÓSTICO. 5
Metodología y herramientas utilizadas 5
Actuaciones realizadas: 6
Instrumentos de recogida de información de tipo cuantitativo y cualitativo. 7
Periodo de referencia de los datos analizados 7
Fecha de recogida de la información 7
Fecha de realización del diagnóstico 7
Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración 7
Información básica de la empresa 8
Organigrama 9
Auditoría salarial 9
Análisis retributivo cuantitativo y cualitativo de la empresa con perspectiva de género 9
Análisis de las brechas salariales detectadas. 10
Análisis grupo profesional. 10
Análisis nivel profesional. 10
Análisis puesto de trabajo en la empresa 11
Análisis por categoría laboral. 11
Análisis cuantitativo de la plantilla 12
Aspectos generales 12
Selección y contratación 21
Promoción 23
Formación 23
Prevención de acosos sexual y por razón de sexo 23
Prevención de Riesgos laborales 25
Análisis cualitativo 27
Conclusiones informe diagnóstico: 48
Evaluación I Plan de Igualdad 49
II PLAN DE IGUALDAD DE PLENA INCLUSIÓN CLM 2022-2025. 55
OBJETIVOS 55
MEDIDAS DE IGUALDAD Y APLICACIÓN 58
Área de actuación: Proceso de selección y contratación 58

Área de actuación: Clasificación profesional. 59
Área de actuación: Formación. 59
Área de actuación: Promoción profesional 60
Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. 61
Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos. 62
Área de actuación: Infrarrepresentación masculina y femenina. 63
Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva. 64
Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 64
Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género. 65
Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista. 66
RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS ASIGNADOS AL PLAN DE IGUALDAD 66
SEGUIMIENTO 69
EVALUACIÓN Y REVISIÓN 72
CALENDARIO DE EJECUCIÓN II PLAN DE IGUALDAD PLENA INCLUSIÓN CLM 2022-2025 74
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS. 82
CLÁUSULA ADICIONAL 82

PRESENTACIÓN PLENA INCLUSIÓN CASTILLA – LA MANCHA

Plena inclusión Castilla-La Mancha es la organización que representa a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y a sus familiares en Castilla-La Mancha.

Somos una federación formada por más de 60 asociaciones de familias repartidas por toda Castilla-La Mancha.

La federación se creó en Albacete en el año 1981 y desde sus inicios su objetivo ha sido la igualdad de derechos y la plena inclusión de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.
Plena inclusión Castilla-La Mancha forma, junto a otras 17 federaciones autonómicas y las ciudad autónomas de Ceuta y Melilla, la Confederación Plena inclusión España. Este movimiento reúne a más de 235.000 familias en casi 900 asociaciones repartidas por toda España.

Plena inclusión Castilla-La Mancha ha sido declarada entidad de utilidad pública y tiene el Sello de ONG Acreditada por la Fundación Lealtad.

Nuestra misión es:
"Contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria".

Nuestros valores

Para Plena inclusión cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y cada familia deben ser protagonistas absolutas de su vida.
Deben tener un proyecto propio de vida.

En Plena inclusión apoyamos a las personas y a sus familias y trabajamos para que la sociedad ofrezca más oportunidades a estas personas.

Defendemos sus derechos como ciudadanía y reivindicamos una sociedad más justa y solidaria.

Ayudamos a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo para que conozcan sus derechos y puedan defenderlos y reivindicarlos.

Nuestro trabajo está guiado por unos valores.
Estos valores son, por ejemplo:

- La dignidad.
- La justicia.
- La felicidad.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de igualdad de Plena Inclusión CLM **se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad**, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad es regional y con un único centro de trabajo sito en Calle de Dublín, 1, 45003 Toledo

El periodo de **vigencia del Plan de Igualdad es de 2022 a 2025** y entrada **en vigor desde el 01/10/2020 hasta 31/12/2025** .Una vez finalizada su vigencia, éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020].

INFORME DIAGNÓSTICO.

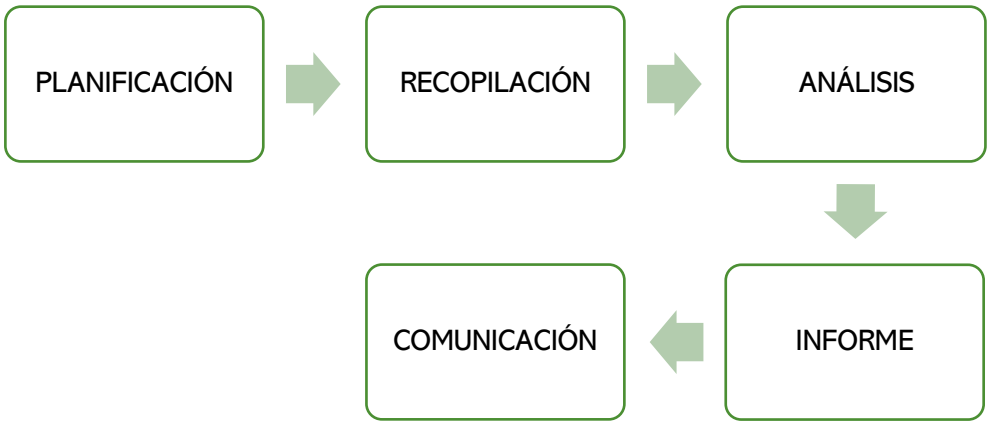
Metodología y herramientas utilizadas

La metodología específica para la elaboración e implementación de este plan de Igualdad está en consonancia con la normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Actuaciones realizadas:

Las actuaciones realizadas para la elaboración de este Plan de Igualdad han sido:



Planificación.

Se asigna el personal que proporcionará la documentación y dinamizará el proceso de recogida de información, se seleccionan las herramientas a utilizar para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios) y se informa a la plantilla.

Recopilación de información.

Se recopila la información y documentación disponible.

Análisis de información.

Se señalan los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Se identifican los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y se proponen medidas de mejora para solventarlas.

Informe de diagnóstico.

Se elabora un informe que resume el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas. Este informe, forma parte del contenido del plan de igualdad.

Comunicación.

Se informa a la Comisión negociadora y posteriormente a la plantilla.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico están desagregados por sexo y se refieren a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Instrumentos de recogida de información de tipo cuantitativo y cualitativo.

Se recopila y analiza la información relativa a la distribución de la plantilla: por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. También como es la distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores con relación al conjunto de la plantilla.

Para realizarlo se han elaborado 4 instrumentos de recogida de información online y que se anexan. Los datos recogidos son de carácter cuantitativo y cualitativo.

Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos recogidos son todos del periodo 2020-2022.

Fecha de recogida de la información

La información ha sido recogida entre marzo y junio de 2022.

Fecha de realización del diagnóstico

Junio 2022

Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración

PLENA INCLUSIÓN CLM ha contado con la participación y asesoramiento experto de la entidad Inciso Integración

https://www.inciso.org/

Inciso Integración es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es el desarrollo de las personas, especialmente las más vulnerables, a través de programas y proyectos de asesoramiento y apoyo a las entidades, gestión, evaluación y propuesta de mejora de organizaciones y políticas públicas, y acciones de inclusión social para mejorar su impacto sobre las personas y la sociedad donde se desarrollan.

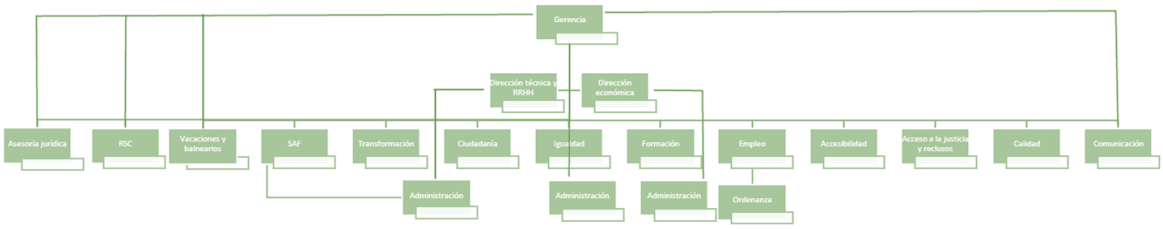
Desde su fundación en 2001, la organización ha desarrollado diferentes acciones encaminadas al fomento de mejora social de las entidades a las que asesora y de los proyectos puestos en marcha. De este modo, se ha intervenido en la redacción y mejora convocatorias públicas y en todas sus fases de desarrollo, la comunicación de organizaciones y proyectos de inclusión social, animación juvenil, prevención de la dependencia y el envejecimiento activo.

Inciso Integración cuenta con un equipo multidisciplinar con una larga experiencia en el trabajo en entidades sin ánimo de lucro, en la administración pública y en la consultoría social, fundamentalmente.

Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Plena inclusión CLM
NIF	G 02019792
Domicilio social	Calle Dublín, 1, 1°
Forma jurídica	Personalidad jurídica propia
Año de constitución	1981
Responsable de la Entidad	
Nombre	Francisco Serrano Sánchez
Cargo	Presidente
Telf.	925 21 58 03
e-mail	presidente@plenainclusionclm.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	Olga Cañizares
Cargo	Técnico de programas
Telf.	925 21 58 03
e-mail	olgacanizares@plenainclusionclm.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento
CNAE Clasificación Nacional de Actividades Económicas	88.99
Descripción de la actividad	Apoyos y servicios en el ámbito de la discapacidad intelectual o del desarrollo
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Regional

Organigrama



http://www.plenainclusionclm.org/quienes-somos/la-organizacion/

Auditoría salarial

(Registro retributivo y auditoría completa en anexo)

Análisis retributivo cuantitativo y cualitativo de la empresa con perspectiva de género

- El número de trabajadoras en la plantilla es de 20 y 9 de trabajadores, lo cual supone el 69% de la plantilla, lo que denota una plantilla muy feminizada.
- En cuanto a la parcialidad de los contratos, en el caso de los trabajadores la jornada promedio es del 90,56%, mientras que en el caso de las trabajadoras es del 90,25%, no siendo este un elemento que debe influir en las brechas detectadas en los importes efectivos.
- En cuanto a la temporalidad, la duración de los contratos de los trabajadores es del 91,45% del año, mientras que el contrato de las trabajadoras tiene una duración promedio del 84,70% del año. Este si es un elemento que puede influir de alguna medida, aunque no de forma drástica, en la aparición de brechas en el análisis de importes efectivos.
- En cuanto a la configuración de la plantilla, se observa segregación horizontal, dado que únicamente existen 3 puestos de la empresa de los 17 existentes, donde existan trabajadores y trabajadoras; y únicamente en el 50% (4 de 8) de las categorías profesionales existen trabajadores y trabajadoras.
- En cuanto a la configuración vertical de la plantilla, llama la atención que gran parte de las trabajadoras ocupe puestos técnicos, mientras que en el caso de los trabajadores, aun siendo más uniforme, se distribuye principalmente entre puestos de dirección y puestos auxiliares de servicio, lo que denota cierta segregación vertical.
- No se ha podido realizar el análisis por puestos de igual valor, dado que en la empresa no se tiene establecido un sistema de valoración de puestos de trabajo que nos permita realizar la comparativa de puestos de igual valor. Por lo que se establece como prioritario, la implementación de medidas conducentes a establecer un procedimiento para la valoración de los puestos de trabajo, que permita realizar un análisis retributivo de puestos de igual valor.
- El 44 % de los trabajadores son Titulados de grado superior mientras que en el caso de las trabajadoras es únicamente del 35 %. En el caso de diplomatura o equivalente el 22% de los hombres tienen dicha titulación frente al 40% de las trabajadoras. En resumen, podemos concluir que el 66% de los trabajadores tiene formación o bien diplomatura o licenciatura y en el caso de las trabajadoras este porcentaje es del 75%.

Análisis de las brechas salariales detectadas.

ANALISIS DATOS AGRUPADOS

Analizando los importes efectivamente satisfechos, en el análisis de brecha trabajadora-trabajador, se observa brecha respecto a las trabajadoras tanto en la media y la mediana de los complementos salariales.

En el caso de las percepciones extrasalariales la brecha es a favor de las trabajadoras en la media. Además, en el análisis de brecha trabajador-trabajadora, se observa brecha respecto a las trabajadoras, también en la media de las retribuciones totales. Si comparamos dichas brechas con las observadas en los importes equiparados, las brechas se corrigen, pero persiste en la media de los complementos salariales.

Las brechas detectadas en la media y la mediana de los complementos salariales en los importes efectivos y el que la misma persista en la media de los importes equiparados, se produce fundamentalmente por los complementos salariales percibidos por el equipo directivo, por la realización de sus funciones.

Análisis grupo profesional.

Analizando los importes efectivamente satisfechos y en concreto en el GRUPO PROFESIONAL II, en el análisis de brecha trabajadora-trabajador, se observa brecha respecto a las trabajadoras tanto en la media y la mediana de los complementos salariales y la retribución total. En el caso de las percepciones extrasalariales la brecha es a favor de las trabajadoras. En cuanto al análisis de brecha trabajador-trabajadora, se observa brecha a favor de los trabajadores en la mediana del salario base.

En cuanto al GRUPO PROFESIONAL III, en el análisis de brecha trabajadora-trabajador, se observa

brecha a favor de las trabajadoras tanto en la media y la mediana de los complementos salariales.

Por último, con respecto al GRUPO PROFESIONAL IV, se observa brecha respecto a las trabajadoras, tanto en la media y la mediana del salario base, los complementos salariales y la retribución total.

Si analizamos los datos equiparados, las brechas anteriormente señaladas desaparecen, aunque persiste la brecha salarial de los complementos salariales en el grupo profesional personal titulado (GRUPO II), tanto en la media como en la mediana respecto a las trabajadoras, motivado al igual que ocurría en los importes agrupados, por lo complementos salariales del equipo directivo.

Además, respecto al grupo profesional personal técnico (GRUPO III) observamos brecha salarial a favor de las trabajadoras tanto en la media como en la mediana de los complementos salariales, motivado por los complementos percibidos por alguna trabajadora de este grupo profesional, que por las funciones realizadas, percibe este tipo de compensación, como es el caso de la trabajadora con el puesto de Administrativa Superior.

Análisis nivel profesional.

Con respecto a los importes efectivamente satisfechos, en el SALARIO BASE se observa brecha a favor de las trabajadoras en la mediana del Nivel Titulado Nivel 2. Además, se observa brecha respecto a las trabajadoras,tanto en la media como en la mediana del Nivel Operario Auxiliar.

Con respecto a los COMPLEMENTOS SALARIALES se observa brecha respectos a las trabajadoras tanto en la media como en la mediana del Nivel Titulado Nivel 3, así como en el Nivel Operario/Auxiliar; además también se observa en la mediana del Nivel Técnico.

Con respeto al Nivel Titulado Nivel 2 se observa brecha respecto a las trabajadoras en la mediana.

Por último, con respecto a la RETRIBUCIÓN TOTAL, se observa brecha respecto a las trabajadoras en le media del Titulado Nivel 3 además de en la media y en la mediana del Nivel operario/Auxiliar.

En el Nivel Titulado Nivel 2 se observa brecha a favor de las trabajadoras en la mediana.

En cuanto a los importes equiparados, dichas brechas se corrigen salvo Con

respecto a los complementos salariales, observamos brecha respecto a las trabajadoras, tanto en la media como en la mediana del nivel profesional, titulado Nivel 3, que al igual que en análisis anteriores corresponde a las percepciones del equipo directivo. Además, también observamos brecha respecto a las trabajadoras en la mediana del nivel profesional técnico, dado que el único trabajador en este nivel, dispone de un complemento por puesto de trabajo de 1.199,24 lo que produce la mencionada brecha.

Por último, también observamos brecha a favor de las trabajadoras en la mediana del nivel profesional titulado Nivel dos, que fundamentalmente obedece a la feminización de este nivel profesional.

Análisis puesto de trabajo en la empresa.

Seguramente lo más llamativo a la hora de realizar el análisis de brecha por puesto de trabajo es que de los 17 puestos de trabajo existentes en la empresa, únicamente 3 de ellos son ocupados por trabajadores y trabajadoras.

Se observa en el SALARIO BASE brecha a favor de las trabajadoras en la mediana del puesto trabajador/a social. En cuanto a los COMPLEMENTOS SALARIALES se observa brecha a favor de las trabajadoras tanto en la media como en la mediana del Puesto Trabajador/a Social. Por último, en cuanto a la RETRIBUCIÓN TOTAL se observa brecha a favor de las trabajadoras en la mediana del puesto trabajador/a social.

Si observamos los datos equiparados las brechas antes mencionadas se corrigen y únicamente se aprecia brecha, a favor de las trabajadoras, en la mediana del puesto de trabajo trabajador/a social en el concepto de Complementos salariales, motivado porque tal y como se aprecia en la siguiente tabla, las trabajadoras por antigüedad y por duración del contrato, según el convenio, tienen derecho a más complementos (Complemento autónómico y CDN1) que los trabajadores, además uno de ellos finaliza su actividad en la entidad durante este año 2021, lo que también genera distorsión.

Análisis por categoría laboral.

De nuevo y tal y como ya ocurría en los puestos de trabajo, en el caso de las categorías laborales, de las 8 categorías existentes en la entidad, únicamente en el 50% esto es 4, existen tanto trabajadoras como trabajadores.

Analizando los importes efectivos, en cuanto al SALARIO BASE se observa brecha respecto a las trabajadoras tanto en la media como en la mediana de la categoría Operario/a; además se observa brecha a favor de las trabajadoras en la mediana de la categoría Trabajador/a Social.

En cuanto a los COMPLEMENTOS SALARIALES se observa brecha respecto a las trabajadoras tanto en la media como en la mediana de las categorías de Personal Titulado Grado Superior como en la Categoría Operario/a. Además, se observa brecha a favor de las trabajadoras tanto en la media como en la mediana de la Categoría Trabajador/a Social.

Por último, en cuanto a la RETRIBUCIÓN TOTAL se observa brecha respecto a las trabajadoras en la media de la categoría profesional personal titulado de grado superior y además, se observa brecha tanto en la mediana como en la media de la categoría profesional operario/a.

También se observa brecha a favor de las trabajadoras en la mediana de la categoría profesional trabajador/a social.

Si analizamos los datos equiparados y obviando las brechas que existen en las percepciones extrasalariales, observamos que se corrigen todas las brechas excepto la brecha en los complementos salariales respecto a las trabajadoras tanto en la media como en la mediana de la categoría profesional personal titulado de grado superior y la brecha a favor de las trabajadoras en la mediana de la categoría profesional trabajador/a social.

La primera de las brechas tal y como hemos indicado anteriormente obedece a los complementos percibidos por el equipo de dirección por la realización de sus funciones, que están encuadrados en esta categoría profesional. La segunda de ellas se produce por el mismo motivo que ya apreciábamos en el análisis por puesto de trabajo, es decir, motivado porque las trabajadoras por antigüedad y por duración del contrato, según el convenio, tienen derecho a más complementos (Complemento autonómico y CDN1) que los trabajadores, además uno de ellos finaliza su actividad en la entidad durante este año 2021, lo que también genera distorsión como se ha mencionado antes.

Análisis cuantitativo de la plantilla

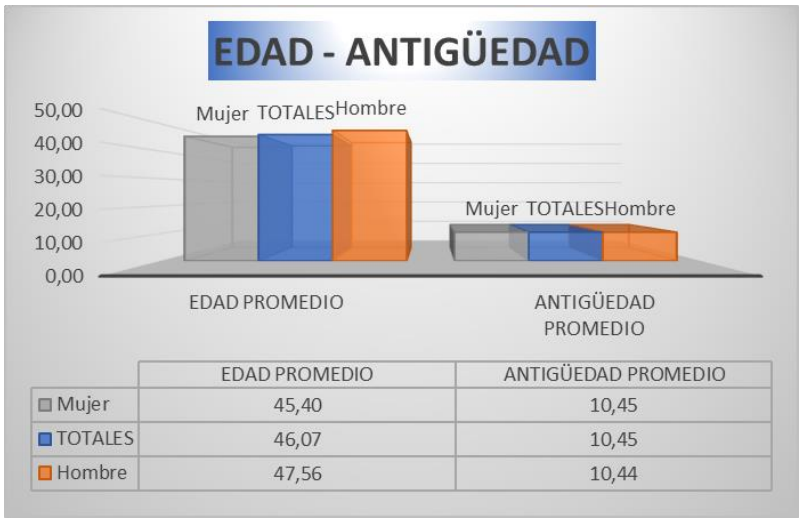
Aspectos generales

La plantilla de Plena Inclusión CLM está compuesta por 20 mujeres y 9 hombres. Es una empresa feminizada ya que casi el 70% del personal de la entidad son mujeres.

Distribución por sexo	Hombres	9	31,03%
	Mujeres	20	68,97%
	TOTAL	**29**	

El promedio de edad está en la franja entre 45 y 47 años. Respecto a la antigüedad la permanencia en la entidad es estable ya que está en torno a los 10 años para los dos sexos.

		EDAD PROMEDIO	ANTIGÜEDAD PROMEDIO
	TOTALES	**46,07**	**10,45**
EDAD PROMEDIO	Hombre	47,56	10,44
	Mujer	45,40	10,45

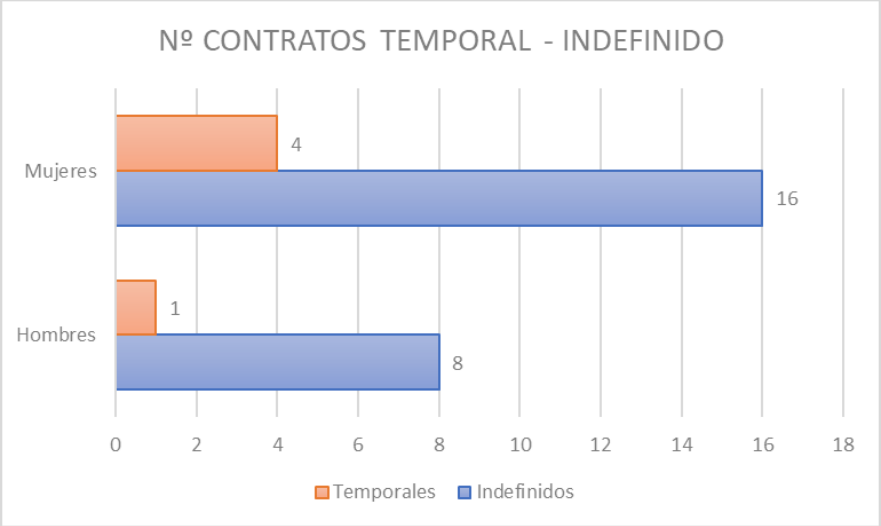


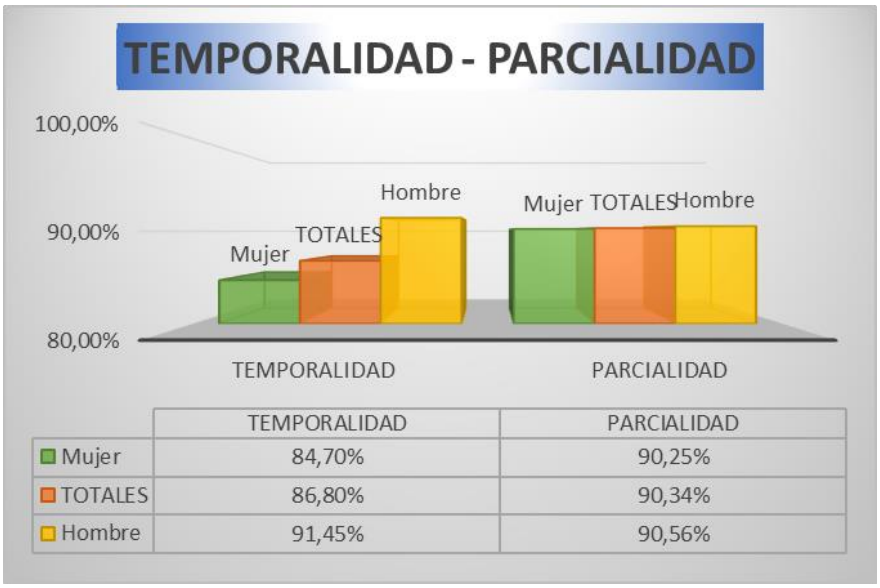
La parcialidad es baja en ambos sexos ya que para ambos está en torno al 10% si bien es verdad que incluso siendo menos en plantilla la jornada completa es disfrutada por casi el 90% de los hombres de la plantilla. Sería interesante conocer la motivación/elección del 10% de trabajadoras/es que tiene jornada parcial, ya que normalmente se utiliza por necesidades de conciliación en el caso de las mujeres y por no tener otra opción dada por la entidad en el caso de los hombres. En el caso de Plena Inclusión no sabemos la causa.

	Jornada Completa	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Parcial
Hombres	8	88,89%	1	11,11%
Mujeres	18	90,00%	2	10,00%
	26	**89,66%**	**3**	**10,34%**

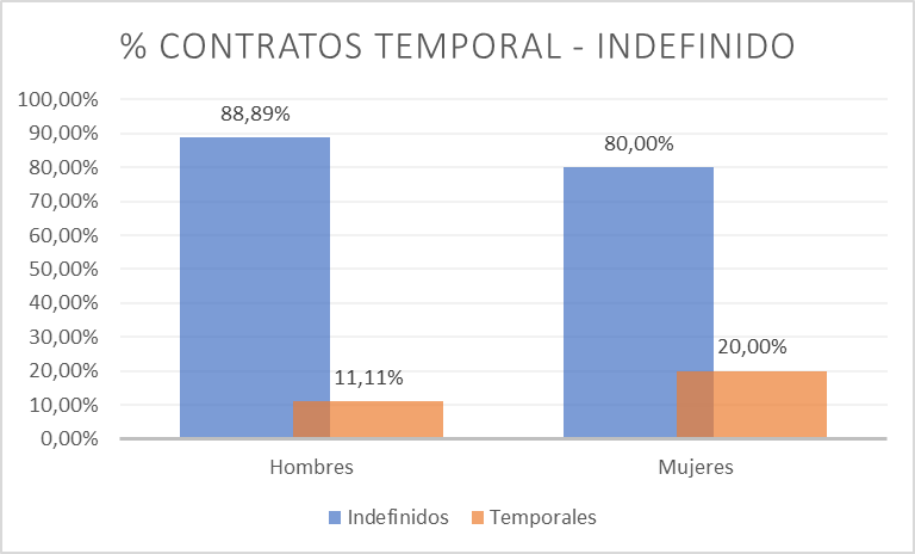
La distribución de la plantilla por tipo de contrato muestra una mayor incidencia del contrato indefinido para los varones de la entidad a pesar de ser menor su número siendo la temporalidad de las mujeres del 20% y de los hombres del 11%.

		Indefinidos Indefinidos	Indefinidos	Temporales Temporales	Temporales
TIPO DE CONTRATO	Hombres	8	88,89%	1	11,11%
	Mujeres	16	80,00%	4	20,00%
	TOTAL	**24**	**82,76%**	**5**	**17,24%**

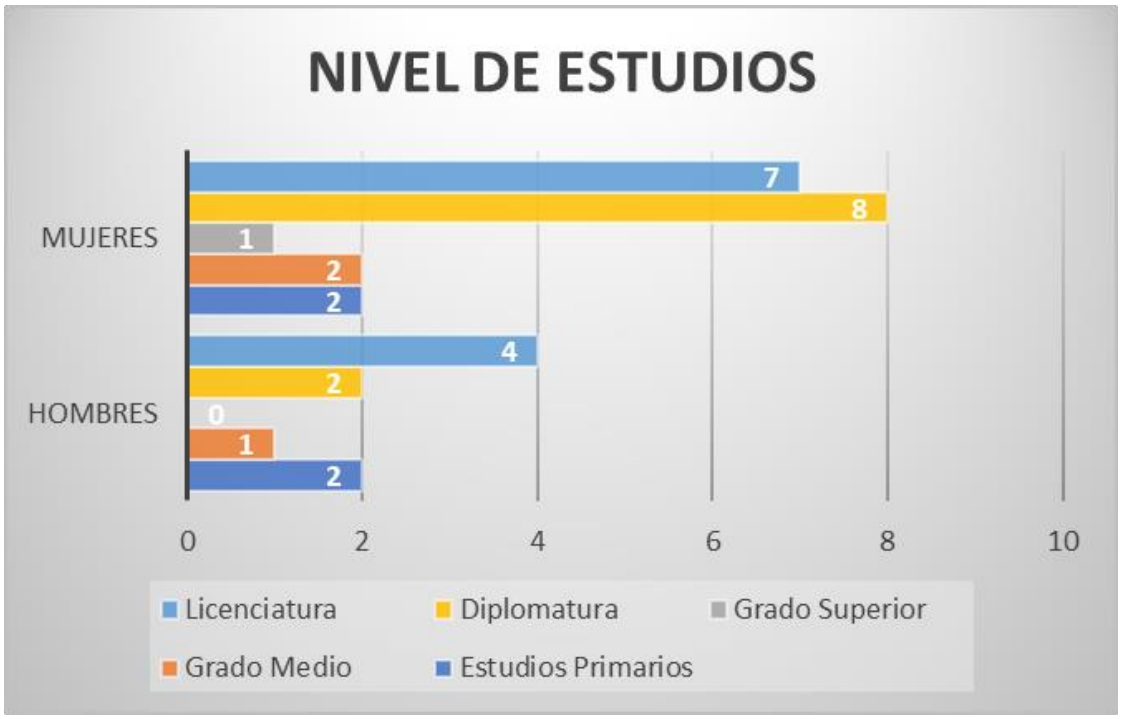




	TEMPORALIDAD	PARCIALIDAD
Mujer	84,70%	90,25%
TOTALES	86,80%	90,34%
Hombre	91,45%	90,56%



Por nivel de estudios, hay más mujeres con licenciaturas. Con estudios primarios hay mismo número. Con diplomaturas mayoría de mujeres , en los grados superiores no hay varones y en las diplomaturas hay casi el doble de mujeres. El mismo número en estudios primarios.



Por puesto de trabajo y nivel jerárquico los puestos de mayor responsabilidad son ocupados por dos hombres. Hay segregación vertical y horizontal ya que las profesiones feminizadas están ocupadas por mujeres. Plena Inclusión es una entidad que reproduce la división sexual del trabajo que hay en la sociedad española. Las profesiones ocupadas por las mujeres son las que tiene que ver con los cuidados.

CONFIGURACIÓN PLANTILLA POR PUESTO EN LA EMPRESA		
	MUJERES	HOMBRE
Gerente	0	1
Director/a Técnico/o	0	1
Asesor/a Jurídico/a	1	0
Técnico/a Comunicación	0	1
Antropólogo/a Social	1	0
Psicólogo/a	4	0
Psicopedagogo/a	1	0
Sociólogo/a	0	1
Terapeuta Ocupacional	1	0
TGM Magisterio	1	0
Trabajador/a social	5	2
Educador/a Social	1	0
Administrativo/a Superior	1	0
Administrativo/a	2	1
Auxiliar Servicios	1	1
Limpiador/a	1	0
Ordenanza	0	1
	20	9

En cuanto a niveles profesionales

		TITULADO NIVEL 3		TITULADO NIVEL 2	
NIVEL PROFESIONAL	Hombres	4	44,44%	2	22,22%
	Mujeres	7	35,00%	7	35,00%
	TOTAL	11	37,93%	9	31,03%

TEC SUPERIOR NIVEL 1		TÉCNICO		TECNICO AUXILIAR		OPERARIO AUXILIAR	
0	0,00%	1	11,11%	0	0,00%	2	22,22%
1	5,00%	3	15,00%	0	0,00%	2	10,00%
1	3,45%	4	13,79%	0	0,00%	4	13,79%

Los grupos profesionales agrupan a trabajadoras/es según sus aptitudes profesionales, titulaciones y condiciones generales del puesto. Dentro de un mismo grupo profesional se pueden incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales, así como responsabilidades profesionales.

El grupo profesional puede coincidir o no con la titulación ya que depende de las funciones que se realicen.

		GRUPO II Personal Titulado		GRUPO III Personal Técnico		GRUPO IV Operario/a Auxiliar	
GRUPO PROFESIONAL	Hombres	6	66,67%	1	11,11%	2	22,22%
	Mujeres	15	75,00%	3	15,00%	2	10,00%
	TOTAL	21	72,41%	4	13,79%	4	13,79%

Aunque legalmente ya no existan, las categorías profesionales se siguen utilizando en algunos Convenios Colectivos todavía vigentes.

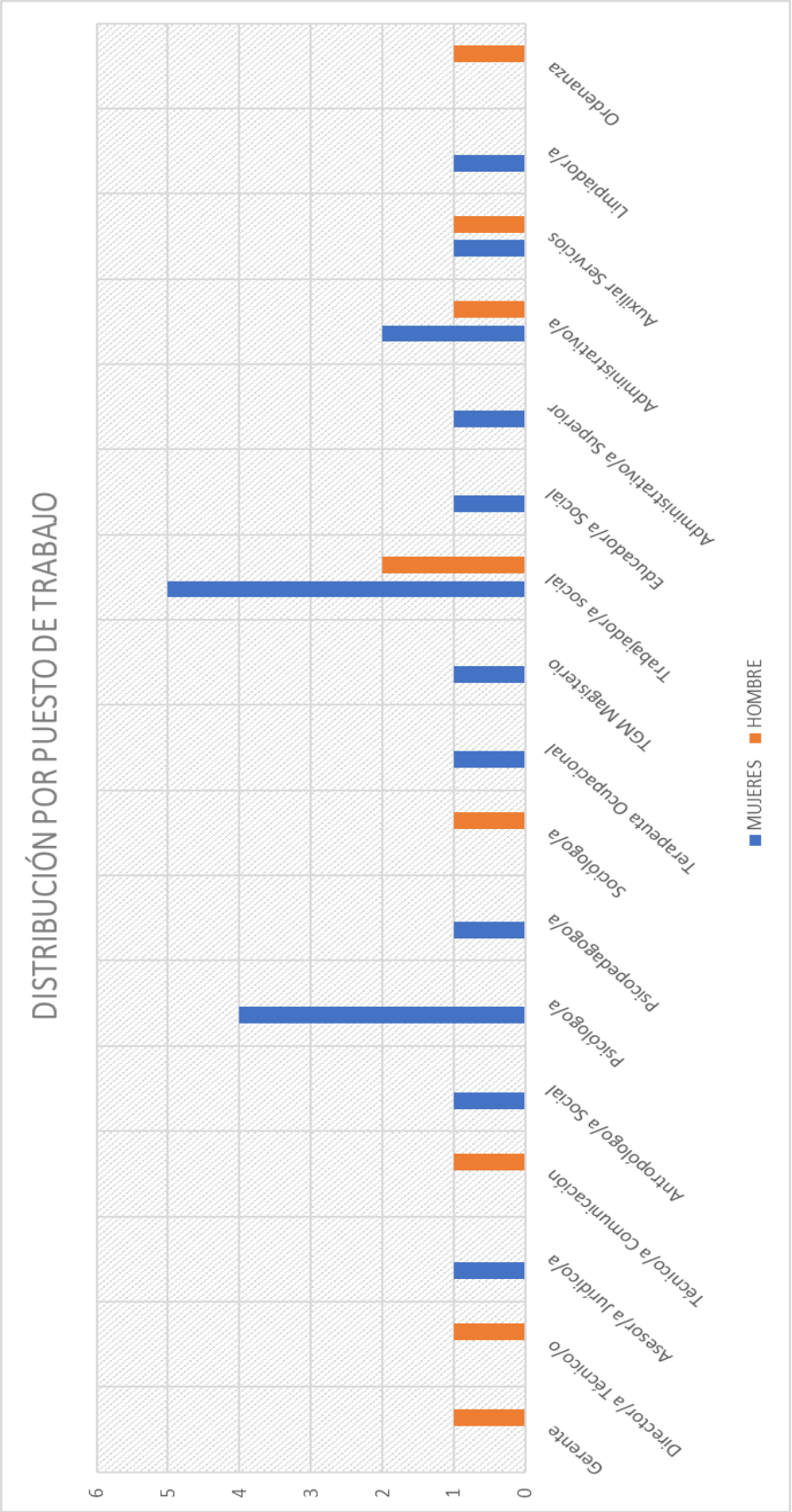
CONFIGURACIÓN PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
	MUJERES	HOMBRE	
Personal titulado de grado superior	7	4	11
Titulado/a de grado medio	1	0	1
Trabajador/a social	5	2	7
Educador/a Social	1	0	1
Terapeuta Ocupacional	1	0	1
Jefe/a 1ª Administración	1	0	1
Oficial 2ª Administración	2	1	3
Operario/a	2	2	4
	20	9	

Hay siete mujeres que podrían optar a la gerencia o a la dirección y cuatro hombres sin embargo son dos hombres los que ocupan los puestos de mayor responsabilidad.

Permisos y/o excedencias

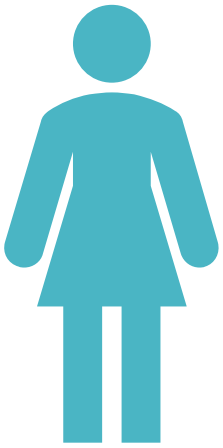
No se contabilizan los permisos, las horas utilizadas en gestiones/conciliación , etc de la jornada laboral. Sí las reducciones de jornada que como es habitual en el mercado laboral español es un recursos utilizado en un 95% de los casos por mujeres. En Plena Inclusión CLM sucede lo mismo.

Sexo	% de jornada	**% jornada reducida**	**motivo reducción**	Tipo de Contrato
MUJER	66,00%	34,00%	Cuidado de menores	INDEFINIDO. TIEMPO COMPLETO


DISTRIBUCIÓN POR PUESTO DE TRABAJO
6
5
4
3
2
1
0
Gerente
Director/a Técnico/o
Asesor/a Jurídico/a
Técnico/a Comunicación
Antropólogo/a Social
Psicólogo/a
Psicopedagogo/a
Sociólogo/a
Terapeuta Ocupacional
TGM Magisterio
Trabajador/a social
Educador/a Social
Administrativo/a Superior
Administrativo/a
Auxiliar Servicios
Limpiador/a
Ordenanza
MUJERES
HOMBRE

Haciendo una lectura de los datos desagregados por sexo podemos establecer un perfil aproximado de las mujeres y hombres que trabajan en Plena Inclusión CLM.

PERFIL MEDIO POR SEXO				
	MUJER		HOMBRE	
EDAD	45		48	
ANTIGUEDAD	10		10	
Nº HIJOS	1		1	
TIPO CONTRATO	Indefinido	80%	Indefinido	89%
TIPO JORNADA	Completa	90%	Completa	89%
SALARIO MEDIO	18.406,70 €		23.778,93 €	
FORMACIÓN	Diplomatura	40%	Diplomatura	22%
	Licenciatura	35%	Licenciatura	44%



EDAD 48

ANTIGUEDAD 10

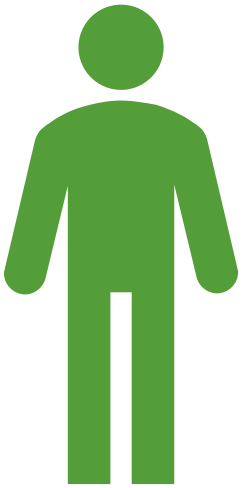
Nº HIJOS 1

TIPO CONTRATO Indefinido

TIPO JORNADA Completa

SALARIO MEDIO 18.406,70 €

FORMACIÓN Diplomatura/ Licenciatura



EDAD 45

ANTIGUEDAD 10

Nº HIJOS 1

TIPO CONTRATO Indefinido

TIPO JORNADA Completa

SALARIO MEDIO 23.778,93 €

FORMACIÓN Diplomatura/ Licenciatura

Selección y contratación

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad **(modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)**	**N.º mujeres**	**N.º hombres**	**% mujeres**	**% hombres**
Máximo cargo JUNTA DIRECTIVA (CARGOS NO REMUNERADOS)	4	6	40	60
Puestos directivos GERENTE		1		100
Mandos intermedios DIRECTORES	1	1	50	50
Subtotal cargos de responsabilidad	5	8		
Otros puestos de trabajo **(modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)**	**Nº mujeres en ese nivel**	**Nº hombres en ese nivel**	**% mujeres en ese nivel**	**% hombres en ese nivel**
Personal administrativo	2	2	50	50
Personal técnico	12	4	75	25
Personal operario o no cualificado	1	1	50	50
Subtotal otros puestos de trabajo				
TOTAL PLANTILLA	15	7		

En el año 2021 se incorporan 5 personas. Cuatro mujeres y un hombre. Paridad en los puestos de "operario" con el 15% de la jornada y feminización en los grados medios al 100% de la jornada.

En cuanto a los cargos con responsabilidades los últimos cuatro procesos han sido:

Fecha	**03/2022**	**02/2022**	**02/2022**	**10/2021**
Puesto	Psicóloga/o	Administrativa/o	Psicóloga/o	Terapeuta Ocupacional

No se ha llevado a cabo:

Búsqueda específica de candidaturas de mujeres
Mención expresa a mujeres/hombres
Contenido no sexista
Contenido sexista

Las candidaturas

Procesos	1		2		3		4	
Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios	17	9	19	5	17	9	43	6

La feminización de la empresa se consolida al llevarse a cabo procesos de selección que por una parte no tienen en cuenta acciones positivas en la contratación y selección de personal o no se cuida el lenguaje no sexista. Lógicamente en determinados puestos la segregación horizontal viene dada por el propio mercado y la orientación laborales y profesional deficiente. En las medidas a adoptar por la entidad expondremos las medidas y acciones para mejorar esta situación.

Las mujeres se concentran en ramas de actividad y profesiones relacionadas con la sanidad, los servicios sociales, la educación y el empleo doméstico.

La segregación horizontal se sustenta, en gran medida, sobre los estereotipos que se han ido generando en torno a la idea preconcebida sobre qué características definen a mujeres y hombres, cómo deben comportarse, qué papeles deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público e incluso cómo deben relacionarse entre sí. A este conjunto de ideas preconcebidas que utilizamos para analizar e interactuar con otros hombres y mujeres les llamamos estereotipos de género.

Los estereotipos de género son un conjunto de características que la sociedad atribuye a mujeres y hombres, a través de las cuales se define qué es ser mujer y qué es ser hombre y que determinan el comportamiento o roles de género que se espera de ambos. Ciertamente, los cambios sociales están rompiendo con estereotipos y roles tradicionales, permitiendo que mujeres y hombres salgan de las directrices marcadas y asuman papeles que “no les corresponden”, pero aún persisten ejemplos de lo contrario. La mayor presencia de mujeres en sectores de educación, sanidad, servicios sociales y empleo doméstico o la de hombres en la industria, la construcción y la mecánica está directamente relacionada con las aptitudes y papeles asignados a cada sexo.

Las empresas feminizadas:

 Pueden pensar que no es necesario adoptar medidas de igualdad porque el alto porcentaje de mujeres en la plantilla evidencia que no tienen dificultades de acceso y que están presentes en toda la empresa. No es el número de mujeres sino el equilibrio entre mujeres y hombres, en número, condiciones laborales y ocupación, lo que determina la igualdad.

 Se produce segregación vertical: en ocasiones, la mayoría, incluso todos, los puestos de dirección están ocupados por hombres, a pesar de ser minoría en la plantilla.

 También segregación horizontal: en términos generales, los puestos asociados a los trabajos de cuidado, sanitarios, de limpieza están ocupados por mujeres.

Plena Inclusión CLM se inserta en un sector feminizado. El tercer sector en España cuenta en sus plantillas con una mayoría de mujeres. Esta actividad es considerada socialmente como trabajo femenino: se valoran como necesarias aptitudes relacionadas con la empatía, la creatividad o los cuidados. Si bien es verdad que no se verbaliza en este caso . La realidad es que se produce un círculo vicioso en el que, como estas tareas siempre las han ejercido las mujeres, son ellas las que se presentan a las demandas de empleo y son preferidas por las empresas al reconocerles aptitudes naturales para dichas tareas.

En los cuestionarios de datos cuantitativos vemos como las entrevistas personales son las pruebas más utilizadas en la selección de personal y que los equipos de RRHH son paritarios en algunas ocasiones y en otras están compuestas en su mayoría (2/1) por hombres.

Promoción

En el último año se ha producido un ascenso, de una mujer para un mando intermedio. Es una promoción que se produce sin cambio de categoría y estaba vinculada a la dedicación exclusiva. El resultado del proceso se ha producido por designación, ni por antigüedad ni por méritos, ni por prueba objetiva. La persona , la mujer promocionada contaba con cargas familiares. Tenía una antigüedad de 7 años en la entidad si bien no era requisito. No están objetivados, sistematizados los criterios de promoción ni se especifica si había otras personas promocionables.

Formación

La entidad no cuenta con información sobre oferta formativa, detección de necesidades de formación No cuenta con Plan de formación. Este aspecto se completará con la información de tipo cualitativo.

Prevención de acosos sexual y por razón de sexo

Plena Inclusión CLM cuenta con un Protocolo de "Acoso Moral y Sexual" del año 2016. Es recomendable una revisión de este. Incluye las definiciones de acoso sexual y/o por razón de sexo así como el acoso moral en el ámbito laboral. En el documento se designa a una persona responsable de llevar a cabo el protocolo en cuanto a la realización de la investigación y obtención de resultados.

Los mandos intermedios son responsables de velar por el cumplimiento del procedimiento, dar a conocer a la Persona Responsable, cualquier comunicación al respecto en pro de ayudar a resolver cualquier conflicto interno y dar ejemplo con sus actuaciones. El resto de la plantilla dará cumplimiento al contenido de este procedimiento. Siendo consciente de la importancia que tiene para el buen curso interno de la organización.

Se establece un procedimiento "informal" previo para la resolución de este tipo de conflictos y un procedimiento de queja en el caso de no encontrar una solución en este primer nivel.

En cuanto a sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de superiores, iguales, proveedores o terceros relacionados con la victima por causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo este siempre quedará referido a cualquier persona de la plantilla independientemente del nivel jerárquico y de la naturaleza de la relación laboral.

Se considera el acoso ambiental o de intercambio.

El Protocolo hace recaer sobre la posible víctima "determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo" así como su correspondiente denuncia o apertura de expediente. Este punto hace recaer la carga de prueba en la víctima lo que procede a una actualización tanto a nivel legislativo como de responsabilidad social si bien es verdad que abre la puerta a que otra personas puedan hacer la denuncia, no es una exigencia.

Se insta a la plantilla al cumplimiento en el respeto de la dignidad de las personas pero no se contempla formación y/o sensibilización al respecto, sí la difusión del protocolo.

Se especifica la tipificación de faltas.

Es recomendable una modificación del protocolo que contemple los siguientes apartados para cumplir con la legislación vigente:

1. Exposición de motivos: razones por las que tener un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

2. Marco normativo

3. El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa como compromiso de la empresa

4. Ámbito de aplicación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

5. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

6. Registro o depósito del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

7. Objetivos del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

8. Principios rectores del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

9. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

9.1. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual

9.1.a. Definición de acoso sexual

9.1.b. Conductas constitutivas de acoso sexual: Ejemplos

9.1.c. Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

9.1.d. Acoso sexual ambiental

9.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

9.2.a. Definición de acoso por razón de sexo

9.2.b. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

9.3. Posibles manifestaciones de acoso.

10. La publicidad del protocolo adoptado

11. Medidas de sensibilización, información y formación para prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Y cuya plantilla podemos encontrar para su realización en el siguiente enlace:

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/ModProtEmpConPdI.docx

Prevención de Riesgos laborales

Plena Inclusión CLM dispone de un Protocolo de Prevención de Riesgos laborales revisado el 2019 si bien no cuenta con perspectiva de género.

Además como el propio Protocolo subraya no cuenta con " DELEGADO DE PREVENCIÓN: Pendiente de elección por parte de los trabajadores (no hay representación de los trabajadores). Tampoco "La empresa no tiene constituido el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos". (Página 6).

En cuanto al tema que nos ocupa y haciendo un análisis con perspectiva de género, la necesidad de aplicarla a la seguridad y salud en el trabajo se debe a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres.

En un primer análisis, esto es atribuible a distintas causas:

- La distinta biología de ambos sexos, con especial mención a la situación de embarazo y lactancia.
- La segregación horizontal del mercado de trabajo como consecuencia de la división sexual del trabajo, que provoca que mujeres y hombres se concentren en distintos sectores y actividades. Así, mientras la presencia de los hombres es mayoritaria en las áreas industriales, las mujeres desempeñan fundamentalmente trabajos en los sectores sanitario, educación, etc.
- La segregación vertical del trabajo, que deriva en diferentes condiciones de trabajo para hombres y para mujeres. Ellas ocupan con mayor frecuencia empleos de baja cualificación, con menos responsabilidad y pocas posibilidades de promoción, mientras los hombres suelen estar situados en mayor medida en puestos con mejores condiciones económicas, mayores cotas de poder y posibilidades de promoción.
- La precariedad laboral. Se concentra un mayor número de mujeres que de hombres en los trabajos precarios, a tiempo parcial y de menor retribución salarial.
- La división sexual del trabajo y la asignación tradicional del ámbito productivo (empleo) y del ámbito reproductivo (trabajo doméstico y cuidados) a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, sigue generando una organización social donde el trabajo doméstico y de cuidados no se reparte equitativamente. Ello tiene como consecuencia que las mujeres asuman una mayor carga del trabajo doméstico y de cuidados (la doble jornada), hecho que condiciona también su vida laboral y los efectos en la salud.

Se concluye, pues, que hombres y mujeres se sitúan en condiciones y posiciones sociales y económicas diferenciales en el mercado de trabajo, lo que implica que están expuestos a riesgos distintos y que desarrollarán problemas de salud diferentes.

El propio Protocolo de 2019 de Plena Inclusión reconoce además que : " La empresa cuenta con trabajadores que por sus características personales son especialmente sensibles a determinados riesgos, habiendo sido considerados estos hechos al realizar la evaluación de riesgos correspondiente."

Plena Inclusión CLM es una entidad muy feminizada. Los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que los hombres se exponen en mayor medida a los riesgos de seguridad. Consecuentemente, se producen efectos distintos en

la salud; en el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y que son de etiología multicausal, donde se combinan diversos factores de riesgo laboral y extralaboral para generar el daño. Los hombres, en cambio, sufren más accidentes traumáticos.

Hagamos también una revisión sobre el estudio de la dimensión de género en la salud laboral.

• En los estudios sobre seguridad y salud laborales se ha venido tomando la ocupación como un indicador importante del tipo de trabajo que desarrollan hombres y mujeres, suponiendo que las condiciones de trabajo están más íntimamente relacionadas con el estatus ocupacional que con el género en sí mismo.

• Tradicionalmente los problemas de salud laboral de las mujeres se han minusvalorado, atendiendo de manera específica sólo a la protección de la maternidad. De hecho, la mayoría de la investigación sobre la salud laboral de las mujeres se ha centrado en su capacidad reproductiva, obviando la posible influencia de las condiciones de trabajo en otros aspectos.

• Los estudios toxicológicos se han centrado tradicionalmente en poblaciones trabajadoras compuestas de forma mayoritaria por hombres, focalizándose las investigaciones en profesiones predominantemente masculinas, con los problemas que se derivan de la extrapolación de resultados.

• Un marco legal con un enfoque "neutro desde el punto de vista del género", que aborda la salud laboral partiendo de una persona trabajadora abstracta -cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino- no contribuye a identificar y atajar los problemas de prevención de riesgos laborales de las mujeres.

Se hace necesario una renovación del protocolo en cuanto a materias, legislación y perspectiva. Por supuesto también lenguaje inclusivo.

No hay constancia de entrega del protocolo a la plantilla si bien se contempla, así como la información sobre el mismo. "PLENA INCLUSIÓN CASTILLA LA MANCHA se compromete a garantizar el mantenimiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, así como a ponerla a disposición de trabajadores y partes interesadas, y someterla a revisión periódicamente para su adecuación y modificación en caso necesario, proporcionando de esta manera el marco para establecer y revisar los objetivos y metas en materia de seguridad y salud indicados".

Análisis cualitativo

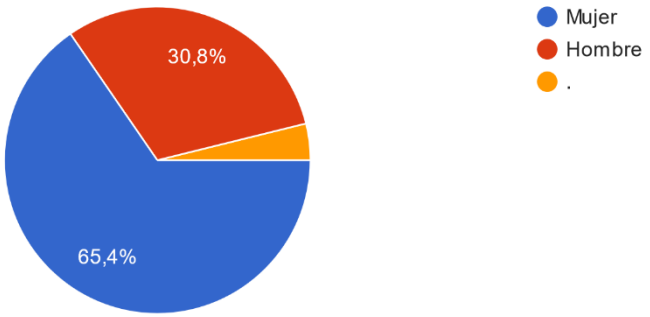
El análisis cualitativo se ha llevado a cabo a partir de los datos recogidos en un formulario online. Se han realizado tres tipos: Plantilla, Recursos Humanos y Dirección.

Plantilla

Se han recogido 26 respuestas de un total de 29 personas que trabajan en Plena Inclusión CLM. Las conclusiones se han hecho en base a las opiniones del 90% de las personas trabajadoras.

1. Sexo

26 respuestas



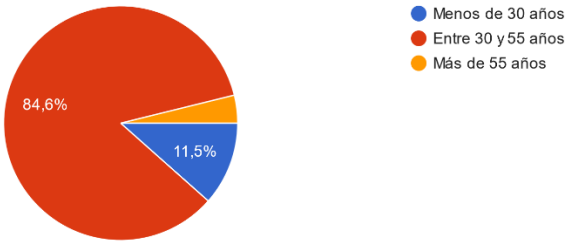
Del total de personas que han contestado un 65% son mujeres y casi un 31% hombres. De un total de 20 mujeres han contestado 17 y de un total de 9 hombres han contestado 8.

Una de las personas no se adscribe a ningún sexo, sería interesante que el protocolo de acoso contemplara la diversidad en identidad de género.

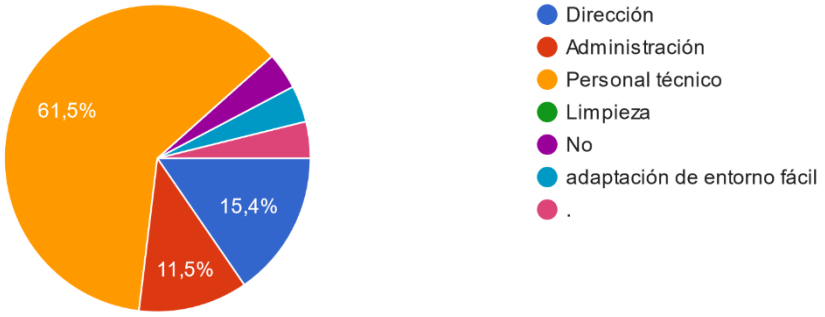
En cuanto a la edad de las personas encuestadas el 85% están entre los 30 y los 55 años que es el más numeroso en Plena Inclusión CLM.

2. Edad

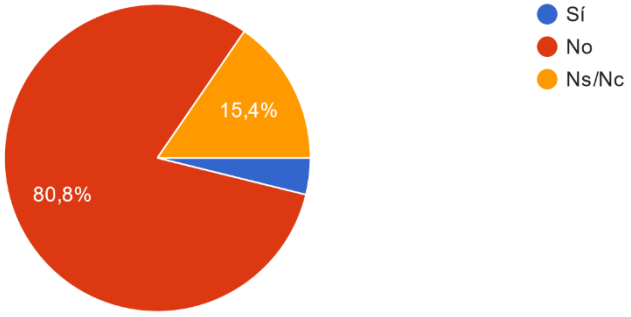
26 respuestas



Las personas que han participado pertenecen a os siguientes grupos profesionales. Según el gráfico están representados todos los puestos. Dos personas no han sabido o querido contestar.

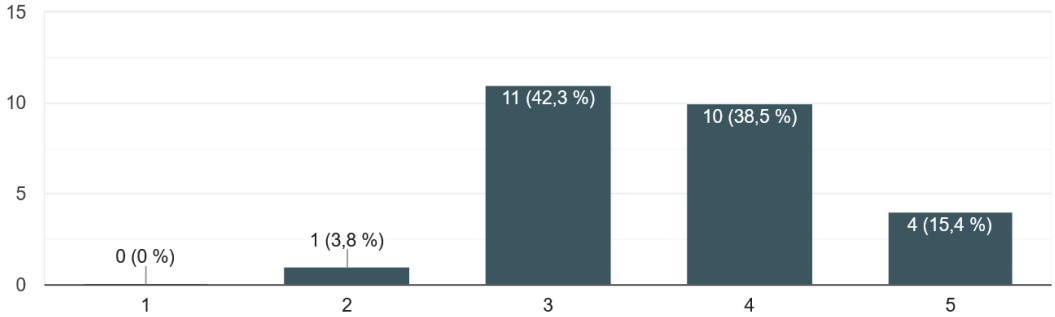


Al preguntarles sobre si forman parte de la representación legal de la plantilla, las personas encuestadas , cuatro de ellas no lo sabían o no han querido contestar. La entidad debe dar a conocer así como el propio representante legal de la plantilla sus funciones.

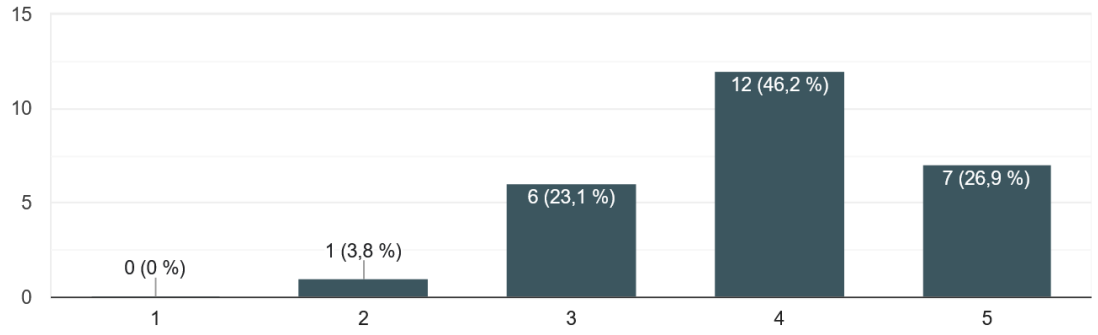


En el siguiente apartado y gráfico la plantilla empieza a valorar algunas cuestiones que pueden tener implicaciones para el diseño del II Plan.

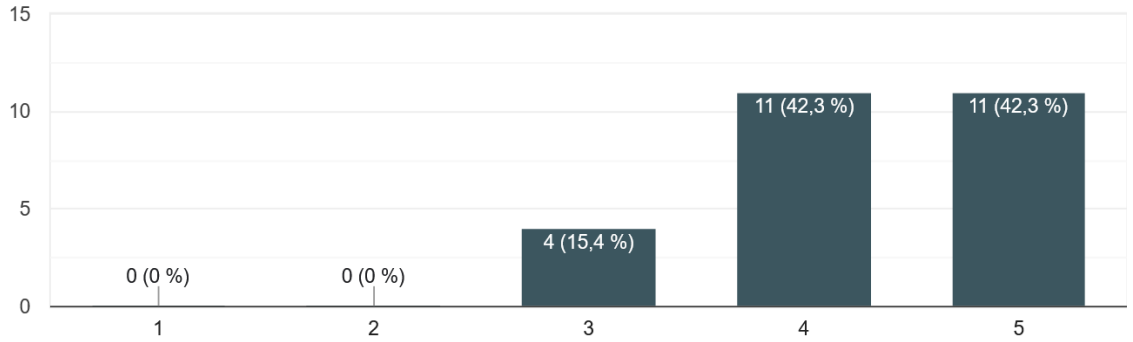
Quince personas muestran un grado elevado de satisfacción con el clima laboral pero once se mantienen indiferentes y una persona evalúa negativamente el ambiente de trabajo. Hay espacio para la mejora.



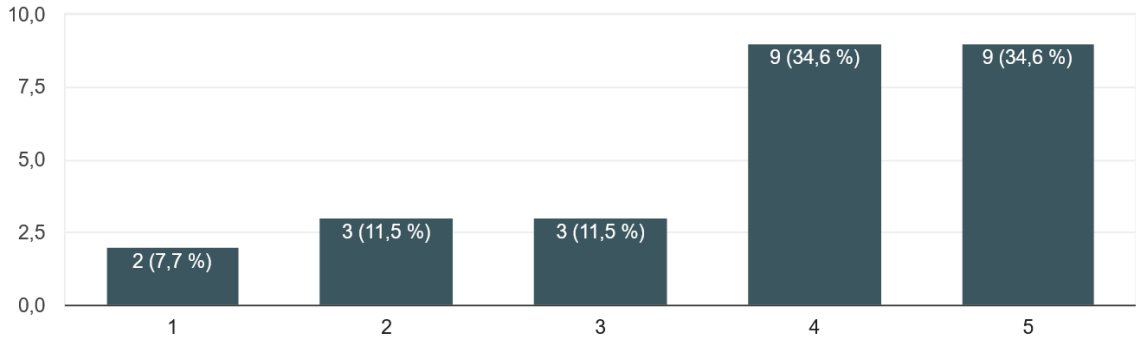
La valoración de la política de conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Plena Inclusión CLM es satisfactoria para casi la mitad de las personas entrevistadas que junto con las personas que la consideran muy buena hace que la opinión sobre esta cuestión sea muy positiva. La indiferencia muestra unos niveles altos y la insatisfacción es marcada por una persona.



Respecto al compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres la respuesta es unánime y no parece ser una fuente de insatisfacción laboral. Cuatro personas se muestran indiferentes.



Cuando se pregunta a las personas entrevistadas por los procesos de selección, promoción y contratación si son opacos (1) o si son transparentes (5). De las 26 personas encuestadas el 70% los ven entre transparentes y muy transparentes. . Tres personas muestran indiferencia pero cinco personas los ven mejorables.



En la pregunta 13 se pide a las personas encuestadas su opinión sobre diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades. Las opciones s van entre el: No se cumple, Algunas veces se cumple, Muchas veces se cumple, Se cumple siempre y Ns/Nc.

1.En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

18 se cumple siempre y 4 muchas veces. 1 algunas veces y 3 Ns/Nc

2.La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

19 se cumple siempre y 5 muchas veces. 1 algunas veces y 1 Ns/Nc

3.La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.

16 se cumple siempre y 8 muchas veces. 2 Ns/Nc

4.La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres

17 se cumple siempre y 5 muchas veces. 4 Ns/Nc

5.La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

21 se cumple siempre y 2 muchas veces. 1 Ns/Nc y 2 algunas veces

6.A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

12 se cumple siempre y 3 muchas veces. 9 Ns/Nc y 1 algunas veces, no se cumple 1

7.El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

15 se cumple siempre y 2 muchas veces. 7 Ns/Nc y 2 algunas veces.

8.La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

20 se cumple siempre y 2 muchas veces. 4 Ns/Nc.

9.Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

16 se cumple siempre y 6 muchas veces. 2 Ns/Nc y 2 algunas veces.

10.La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

9 se cumple siempre y 6 muchas veces. 5 Ns/Nc y 5 algunas veces. No se cumple 1

11.La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).

17 se cumple siempre y 8 muchas veces. 1 Ns/Nc .

12.Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

8 se cumple siempre y 4 muchas veces. 12 Ns/Nc y 1 algunas veces. No se cumple 1

13.Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

12 se cumple siempre y 4 muchas veces. 9 Ns/Nc y 1 algunas veces.

14.La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

5 se cumple siempre y 2 muchas veces. 6 Ns/Nc y 4 algunas veces. No se cumple 9

15.Tengo información de los procesos de promoción y la forma de acceder a ellos.

6 se cumple siempre y 4 muchas veces. 6 Ns/Nc y 1 algunas veces. No se cumple 9

Conclusiones

La valoración en general de la entidad es positiva si bien hay algunas cuestiones sobre las que no hay unanimidad y otras que directamente son mejorables.

Los procesos de selección no son considerados transparentes de forma unánime sino todo lo contrario por el 60% de las personas encuestadas. Incluimos a las personas que contestan que no saben o no contestan en aquellas que o bien por falta de información, por no querer señalarse dentro de la entidad o por cualquier motivo no han mostrado un apoyo decidido a las cuestiones planteadas.

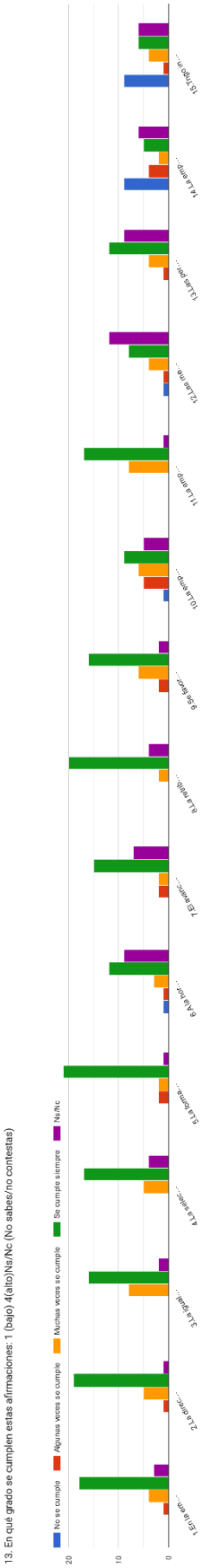
A mejorar la comunicación dentro de la entidad ya que no hay conocimiento del protocolo de acoso que ya existe en la empresa. No es conocido por el 70% de las personas encuestadas.

También mejorables las medidas de conciliación, su difusión y funcionamiento. Es otro aspecto en el que no hay unanimidad en las respuestas. Ni siquiera en cómo afectan a la hora de promocionar dentro de la entidad. Hay un desconocimiento de lo que marca la ley en este sentido y de si la entidad supera o no lo legalmente establecido. Aquí juegan dos variables la comunicación interna y el desconocimiento de la propia plantilla.

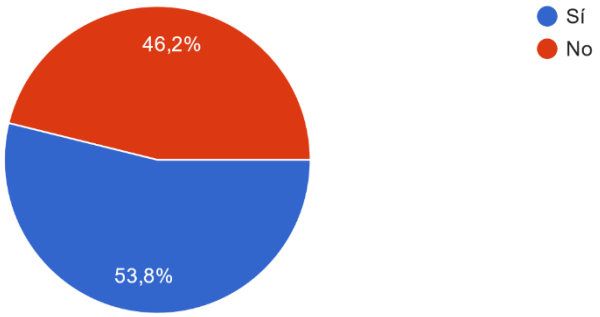
Lo que es unánime dentro de la plantilla que ha participado es que cualquier desajuste no se debe a la discriminación que puedan sufrir las mujeres en la entidad sino que aquellos aspectos mejorables lo son para toda la plantilla. Incluso en la conciliación creen que la empresa mayoritariamente la favorece.

Aspectos que necesitan algunas acciones porque si bien la valoración es positiva hacia la empresa, ésta no es unánime y es susceptible de mejora: carrera profesional dentro de la entidad y promoción a puestos directivos.

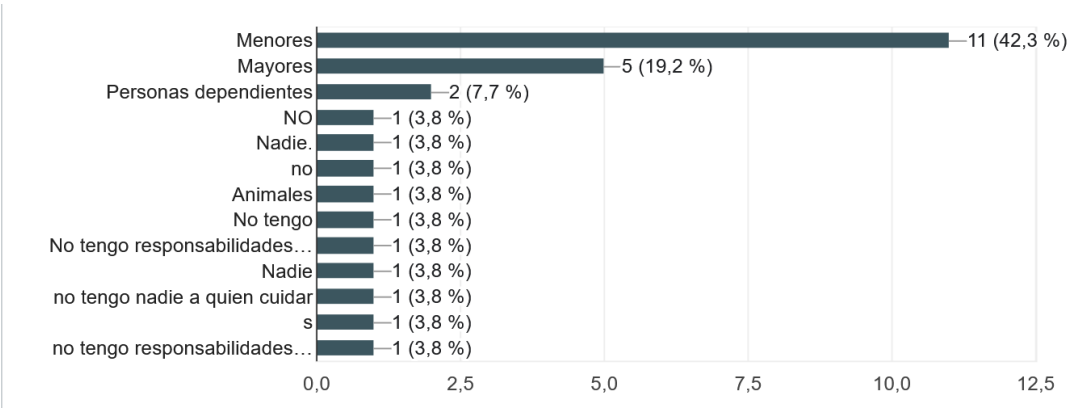
Aspectos mejor valorados de forma unánime: oferta formativa que no discrimina, apoyo de la entidad a la igualdad y la retribución por aspectos objetivos.


13. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto)Ns/Nc (No sabes/no contestas)
No se cumple
Algunas veces se cumple
Muchas veces se cumple
Se cumple siempre
Ns/Nc
20
10
0
1.En la em...
2.La dece...
3.La igual...
4.La edac...
5.La ocina...
6.La fuer...
7.El lugar...
8.La bajo...
9.Se dest...
10.La emp...
11.La emp...
12.La na...
13.La dec...
14.La emp...
15.Tiqo n...

Respecto a las responsabilidades familiares un poco más de la mitad de la plantilla las tienen pero un 46% afirman no tenerlas ni con ascendentes ni con descendientes, es un porcentaje que obliga a plantear la política de conciliación y corresponsabilidad desde un prisma que tenga en cuenta la faceta personal y no solo la familiar para no crear desavenencias en la plantilla por este motivo y los beneficios derivados de ella.



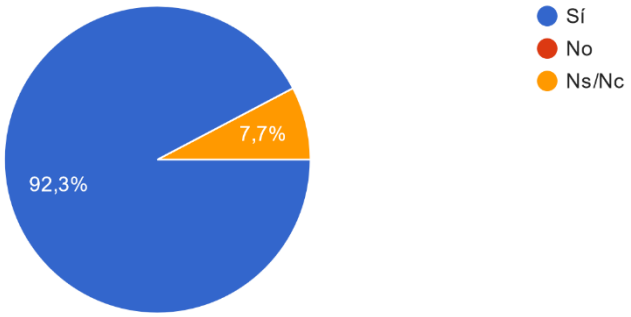
Las obligaciones/responsabilidades familiares se distribuyen de la siguiente manera.



La mitad de la plantilla tiene a su cargo mayores y menores y en mucha menor proporción, sólo dos personas, personas dependientes y una persona incluye a su mascota como parte de la familia que es una tendencia en aumento y a tener en cuenta.

A la pregunta de si la empresa ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad si bien la respuesta es afirmativa para el 70% de las personas que han participado en la encuesta, no lo es para casi un 30%. Volvemos a la idea de la comunicación interna como deficitaria.

Sobre si las personas encuestadas están de acuerdo en llevar a cabo el Plan de Igualdad, lo están de forma abrumadora. No hay nadie que se muestra en contra. El 7% que contesta con un Ns/Nc no es despreciable a nivel estadístico pero no podemos inferir si es por desconocimiento de lo que implica o es o hay otra u otras variables.

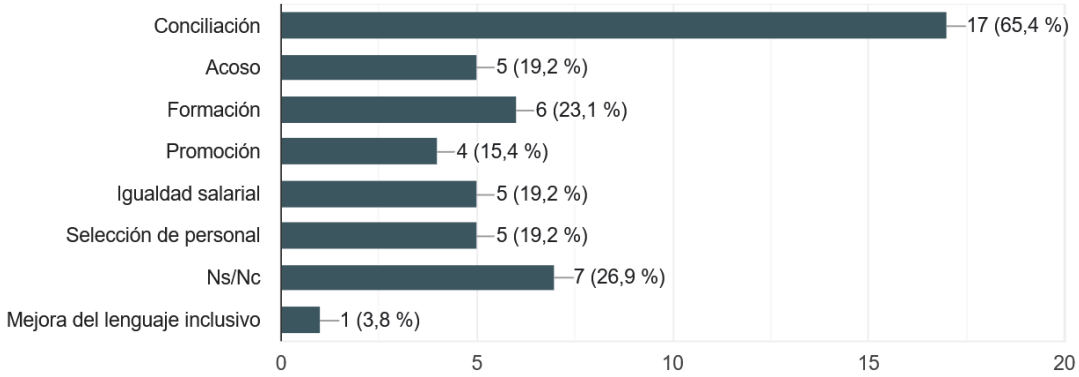


Motivos para hacer un Plan de Igualdad dentro de la entidad es una pregunta abierta que hemos considerado importante para determinar el nivel de compromiso de la plantilla con la igualdad de oportunidades, valores resistencias y aspectos que consideran importantes.

- *Estoy de acuerdo porque es un derecho para los trabajadores*
- *DE ACUERDO POR DERECHO Y TRANSPARENCIA*
- *Estoy de acuerdo porque es una medida para garantizar la igualdad de oportunidades entre todos los compañeros y facilitar la conciliación con la vida personal y familiar.*
- *Es necesario para conseguir la igualdad efectiva y real.*
- *Me parece necesario avanzar en la igualdad real entre hombres y mujeres*
- *Es una medida necesaria en todas las entidades para llegar a la igualdad real*
- *No estoy de acuerdo ni en desacuerdo, pero desde mi punto de vista, no veo que un plan de igualdad en esta federación cambie o beneficie aspectos laborales o de conciliación.*
- *Porque la igualdad es necesaria en el trabajo y en todos los ámbitos de la vida.*
- *Estoy de acuerdo, porque considero muy importante que exista la igualdad entre todos los trabajadores*
- *Estoy de acuerdo ya que tanto hombres como mujeres deben tener las mismas oportunidades dentro de la entidad.*
- *Porque hasta hace muy poco mujeres y hombres no estaban en igualdad, y en la actualidad, todavía sigue habiendo muchos casos en los que sigue existiendo esa desigualdad.*
- *Igualdad de derechos entre hombre y mujeres*
- *Por qué es necesario para que tenga las mismas oportunidades hombres y mujeres*
- *Porque creo firmemente en la igualdad*
- *PORQUE ES NECESARIO*
- *Es importante que estas cosas queden por escrito y de forma transparente.*
- *ES NECESARIO*
- *Estoy de acuerdo por lo que implica legalmente*
- *Por asegurar la equidad en oportunidades y características de los puestos de trabajo*
- *Nos va a beneficiar a todos y a todas, favoreciendo cuestiones de mejora laboral*
- *Creo que es importante tener este aspecto reflexionado y consensuado en la organización. Aportará mayor cohesión en el equipo y generará más equidad*

- *Porque permite ver posibles fallos y situaciones de mejora*

Aspectos habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa según tu criterio.

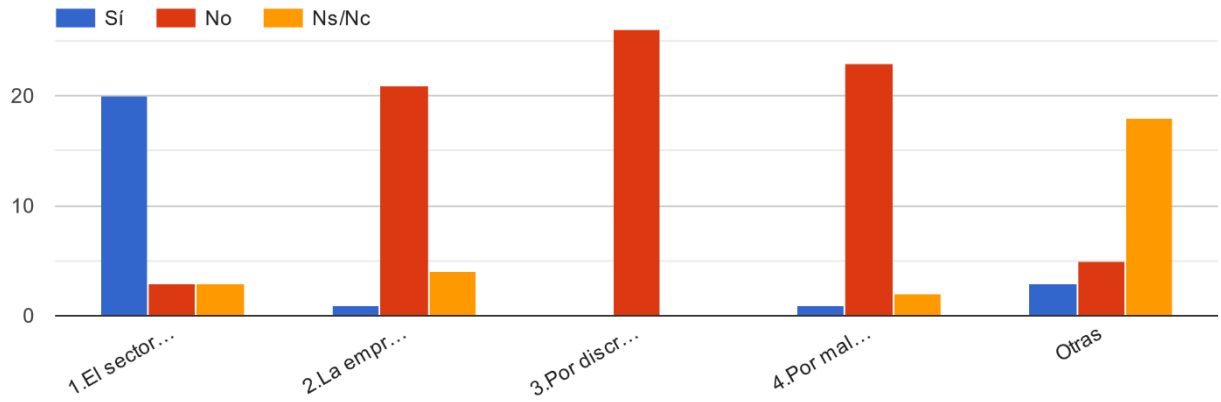


Es curioso, la mitad de la plantilla tiene necesidades de conciliación por cargas familiares sin embargo en un 65% de los casos lo consideran un eje importante y prioritario de actuación, detrás ya estaría las otras cuestiones . El lenguaje inclusivo no se ve una necesidad, está al final de la lista. Casi un 27% de las personas encuestadas no aportan opciones.

Plena Inclusión CLM como todas las empresas del tercer sector sobre todo las relacionadas con los trabajos de cuidados o sanitarias de España, es una entidad feminizada, preguntamos a las personas encuestadas por las razones que creen que justifican la feminización de su empresa.

Las opciones son:

1.El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres. Es la opción absolutamente mayoritaria en ningún caso porque la empresa se incline más por contratar mujeres por costumbre social o por discriminación hacia los hombres. Tampoco por malas experiencias en contratación con hombres.



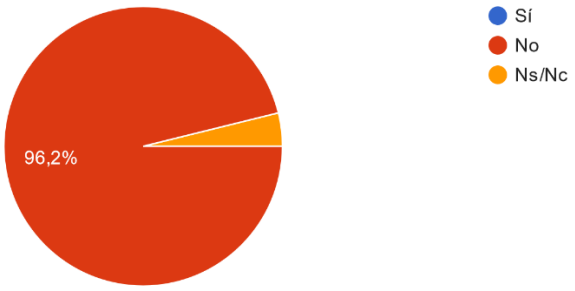
Se señalan “Otras” causas, las más utilizadas pueden agruparse en tres:

1. *Sector muy feminizado*
2. *Mayor y mejor formación/experiencia de las mujeres*
3. *Casualidad*
4. *Estudios feminizados*

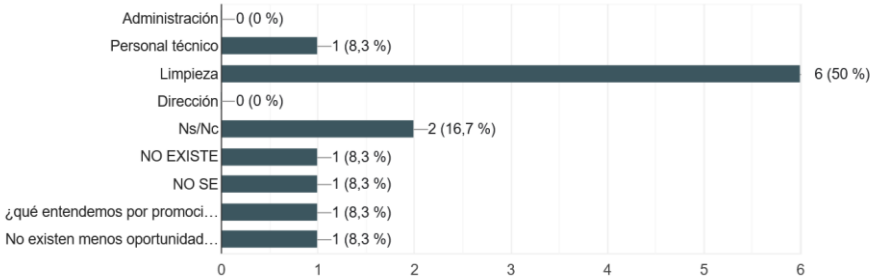
Efectivamente es un sector feminizado muy ligado a la división sexual del trabajo y a la socialización diferenciada entre mujeres y hombres que lógicamente conlleva una mayor especialización y a un aumento de la contratación ya que los hombres que se inclinan por ciertos estudios son minoritarios. Ahora bien en ningún caso es debido a la casualidad, es un fenómeno ampliamente estudiado el de la segregación horizontal.

Para complementar este aspecto y eliminar cualquier posibilidad de discriminación hacia los varones se realiza la siguiente pregunta:

19. ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?
26 respuestas



En cuanto a la promoción de los hombres de la entidad es percibido que promocionan menos en:



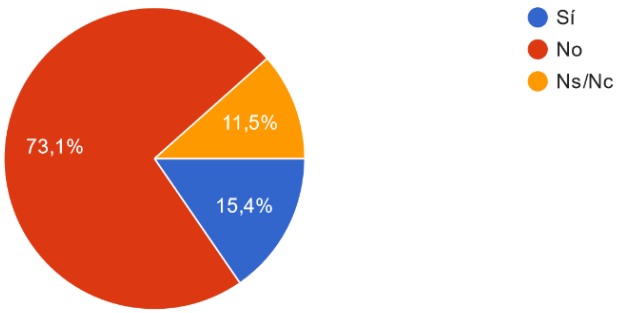
Sólo han contestado 12 personas esta cuestión y las que lo han hecho es para subrayar que no hay discriminación hacia los varones de la entidad y si tuvieran que poner algo sería el área de limpieza.

La formación en igualdad se hace necesaria para manejar, comprender e identificar algunas brechas en el mercado laboral.

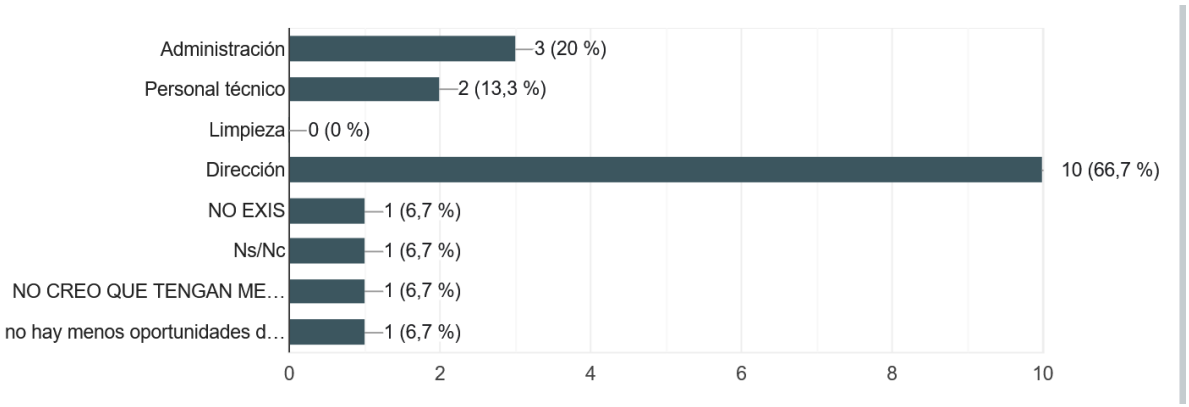
Si hablamos de discriminación de las mujeres en la empresa, no es despreciable el casi 30% de las personas que no manifiestan un "No" rotundo.

20. ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

26 respuestas



Se señala directamente a la "dirección" como el espacio más cerrado a la promoción o acceso de las mujeres de la entidad en un 66% de las respuestas, seguida por el área de "administración".



Siguiendo con este eje de trabajo se pregunta a las personas encuestadas si:

1. **¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?**

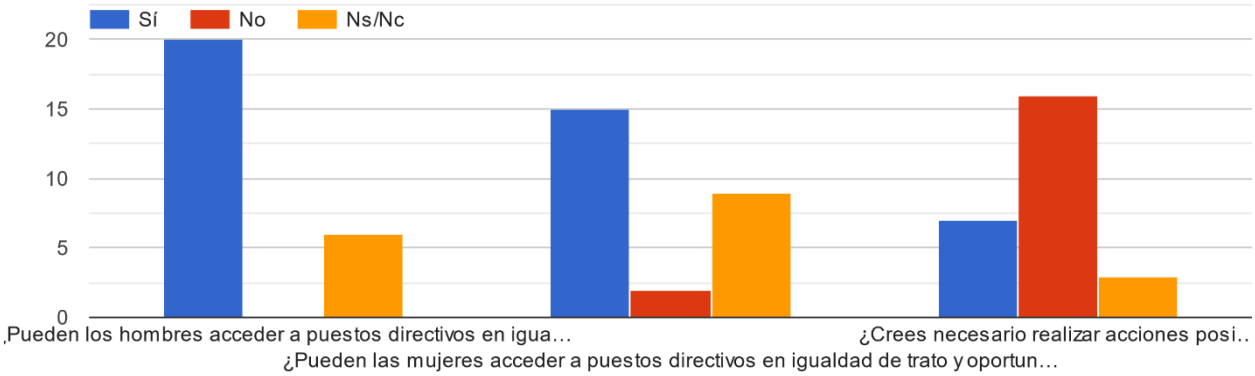
20 personas consideran que sí pero 6 "Ns/Nc".

2. **¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?**

15 personas consideran que sí pero 9 "Ns/Nc "y 2 directamente afirman que no.

3. **¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?**

16 personas consideran que sí, 3 personas "Ns/Nc" y directamente 7 dicen que sí habría que aumentar el número de hombres en la empresa.

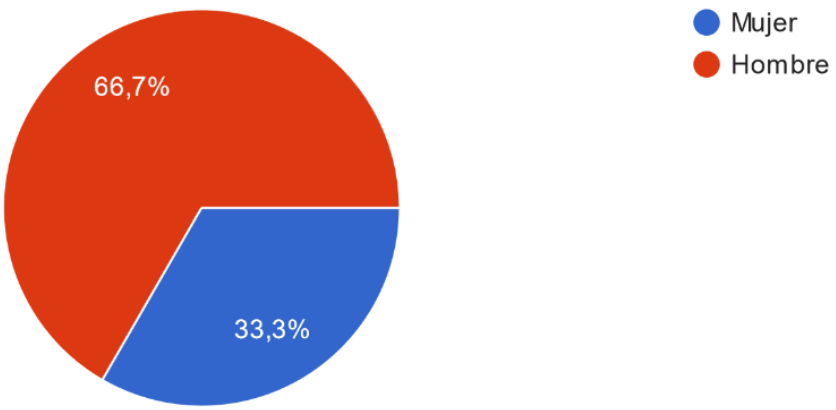


En el espacio que se deja en el cuestionario para aportaciones, aclaraciones o sugerencias e dejan tres respuestas:

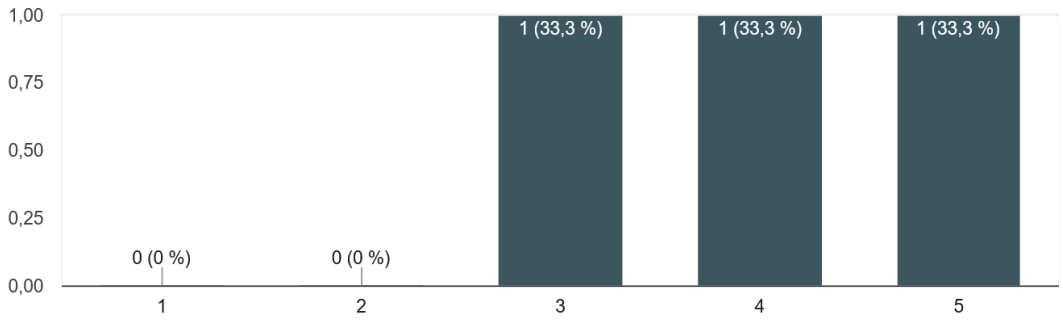
- *EN PLENA INCLUSION CLM NO SE DISCRIMINA ENTRE HOMBRES Y MUJERES, POR LO QUE SE DAN OPORTUNIDADES DE IGUALDAD.*
- *Poco tiempo como técnico para poder responder a muchas de las cuestiones*
- *En P.i. clm no existen oportunidades de promoción que sean conocidas por todo el personal de la entidad.*

Dirección

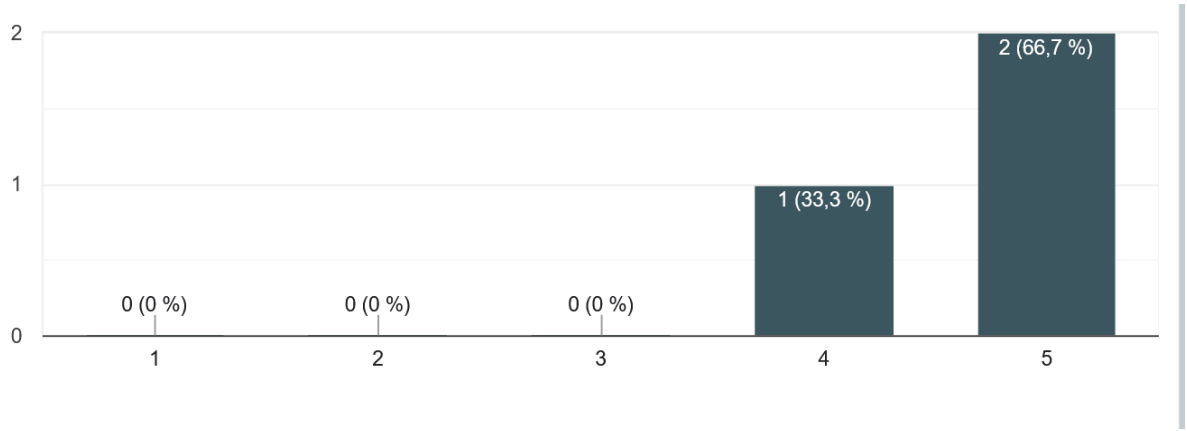
Las personas encuestadas que tienen responsabilidades de dirección son tres, dos hombres y una mujer.



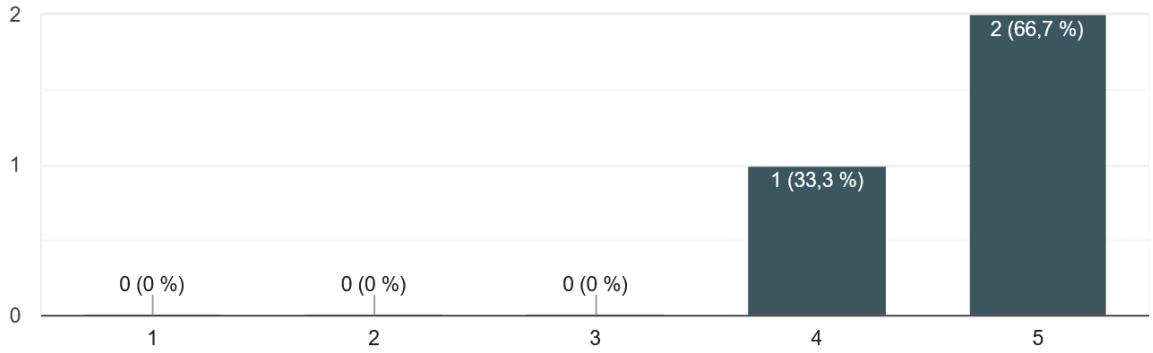
El equipo directivo de Plena Inclusión CLM valora el clima laboral en Plena Inclusión CLM:



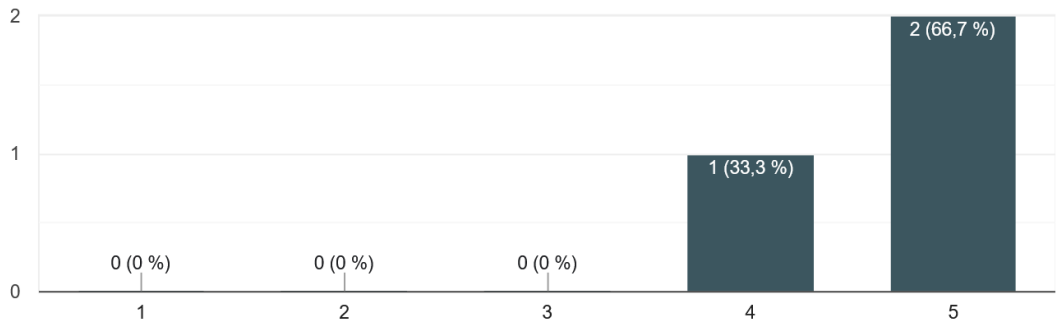
La valoración que hace el equipo directivo de la política de conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Plena Inclusión CLM:



Respecto al compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Los procesos de selección, promoción y contratación en la entidad son según la dirección:



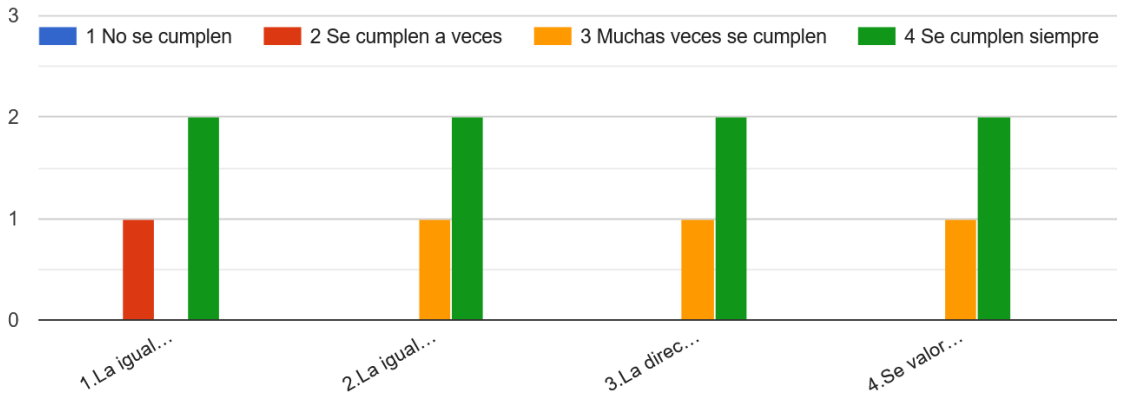
En cuanto a las siguientes afirmaciones, la dirección:

1.La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.

2.La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.

3.La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

4.Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

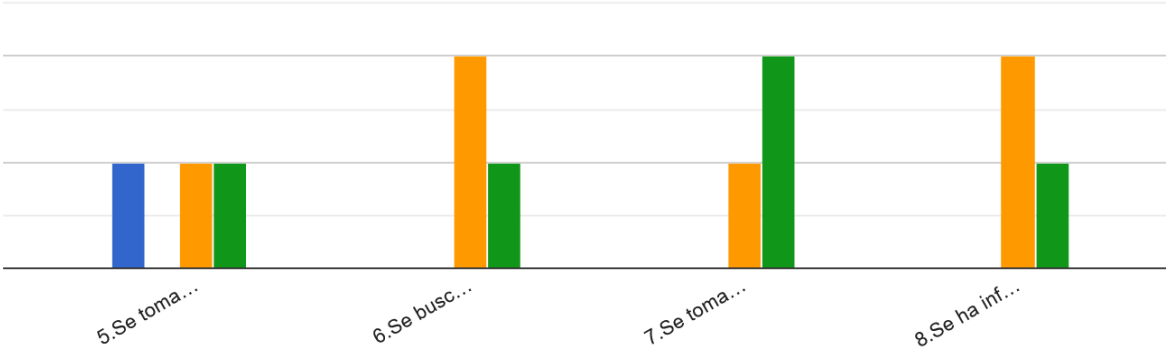


5.Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.

6.Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.

7.Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.

8.Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan.

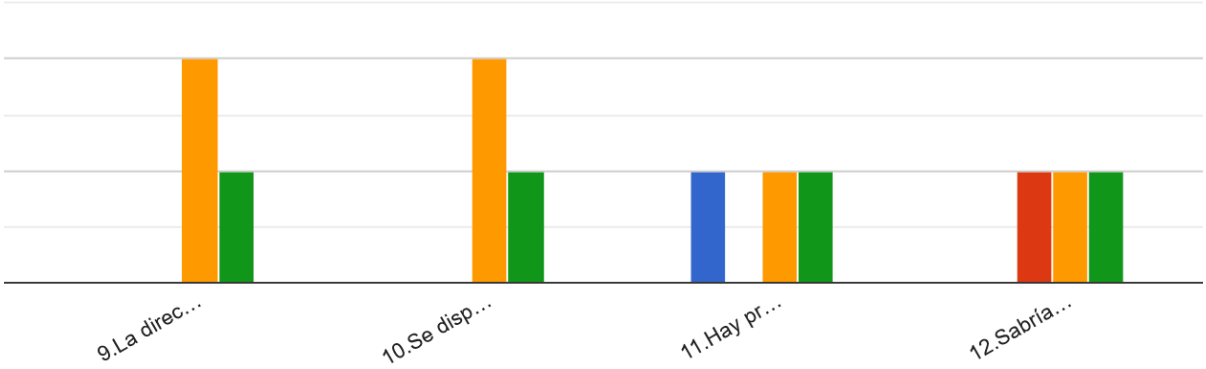


9.La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.

10.Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento.

11.Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

12.Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.

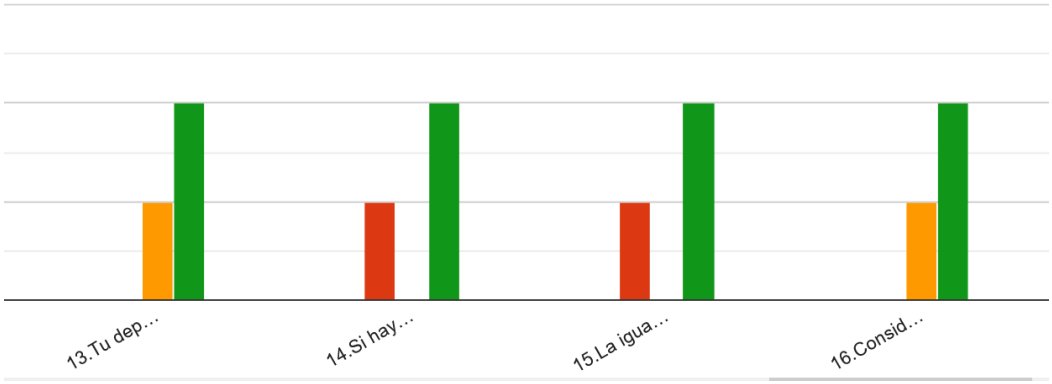


13.Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.

14.Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.

15.La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.

16.Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa.



La dirección de Plena Inclusión CLM opina que los aspectos fundamentales en los que trabajar dentro de la entidad son:

- *Mejora de la conciliación, a través de normativa más objetiva y clara.*
- *Claridad en el plan, trabajo en equipo*
- *Acceso a un empleo dentro de la organización. 2) Conciliación de la vida laboral y personal. 3) Erradicación de comportamientos y comentario machistas.*

Si bien en la panorámica general hay acuerdo con la plantilla cuando se pide especificidad aparecen dos cuestiones coincidentes con trabajadoras/es: conciliación e información sobre acoso. Se le añade un tercer punto fundamental y que hemos señalado anteriormente: la comunicación interna y la gestión de equipos ya que hay diversidad de opiniones incluso en aspectos fundamentales de la propia organización.

La dirección enumera algunas razones que pueden justificar la feminización de la empresa:

1.El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.

Unanimidad en señalar este factor.

2.La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social

Unanimidad en no señalar este factor

3.Por cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo

3 personas y tres opiniones diferentes.

4.Porque los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos

Unanimidad en no señalar este factor

5.Por malas experiencias en contratación con hombres

Unanimidad en no señalar este factor

6.Por falta de perfiles con la formación requerida

2 personas señalan este factor y una no.

No se señalan otras posibles causas. Se marca "Ns/Nc" en los tres casos.

A la pregunta de si "¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?"

La respuesta es unánime que sí al igual que preguntando por el mismo supuesto en caso de mujeres.

La dirección considera que las mujeres de la empresa NO tienen menos oportunidades de promoción que los hombres. Lo mismo para los hombres.

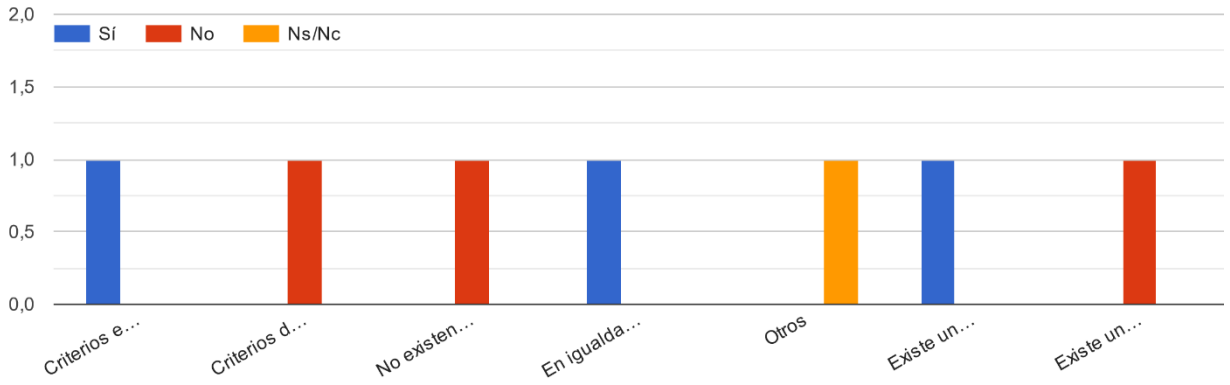
NO creen necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa. A pesar de ser una empresa feminizada y no contar con mujeres en puestos directivos en la misma proporción que su presencia en la entidad. Tampoco lo ven necesario para el caso de los hombres.

Recursos Humanos

Si bien solamente hay una persona responsable de RRHH hemos considerado interesante como responsable de selección, contratación y promoción; así como del clima laboral de la entidad, que realizara también su propio cuestionario.

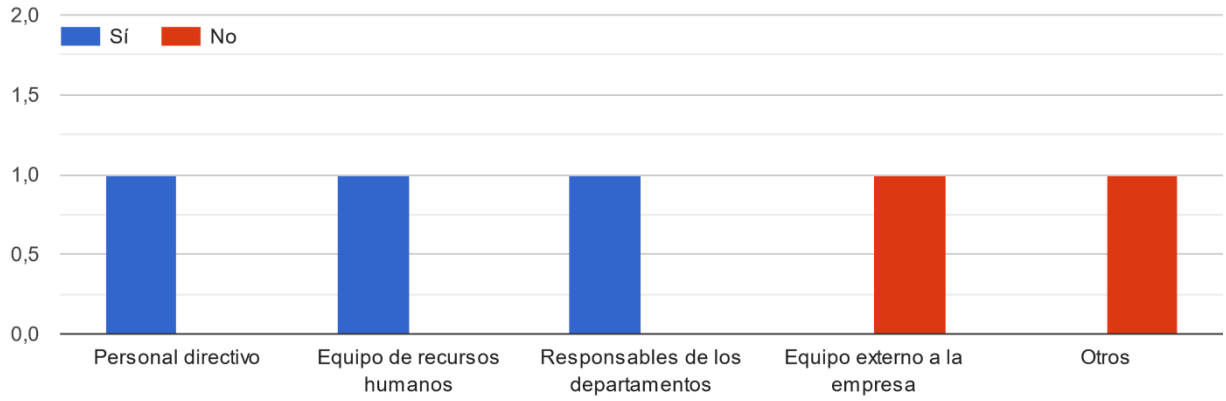
"Según tu experiencia en la entidad, la empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a: "

1. **Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.**
2. **Criterios de cada departamento**
3. **No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.**
4. **En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.** Si bien se señala esta opción como la más utilizada los datos de la empresa en cuanto a personal y la feminización de la empresa no apoyan esta afirmación.
5. **Otros,** que son desconocidos.
6. **Existe un protocolo de selección /contratación.** No hay copia
7. **Existe un protocolo de promoción conocido por la plantilla.**



Según el responsable de RRHH los procesos de selección, promoción y contratación en la entidad son completamente transparentes.

Las personas encargadas de la selección de personal:



Si bien en la pregunta anterior se negaba que también fueran los responsables de cada departamento. "En función del puesto a cubrir se cuenta con los compañeros , en caso de ser un equipo de trabajo"

No se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto. "Expresamente, no, pero al ser nuestra plantilla mixta, siempre se ha contado con ambos sexos" Es una plantilla efectivamente mixta porque existen ambos sexos pero feminizada.

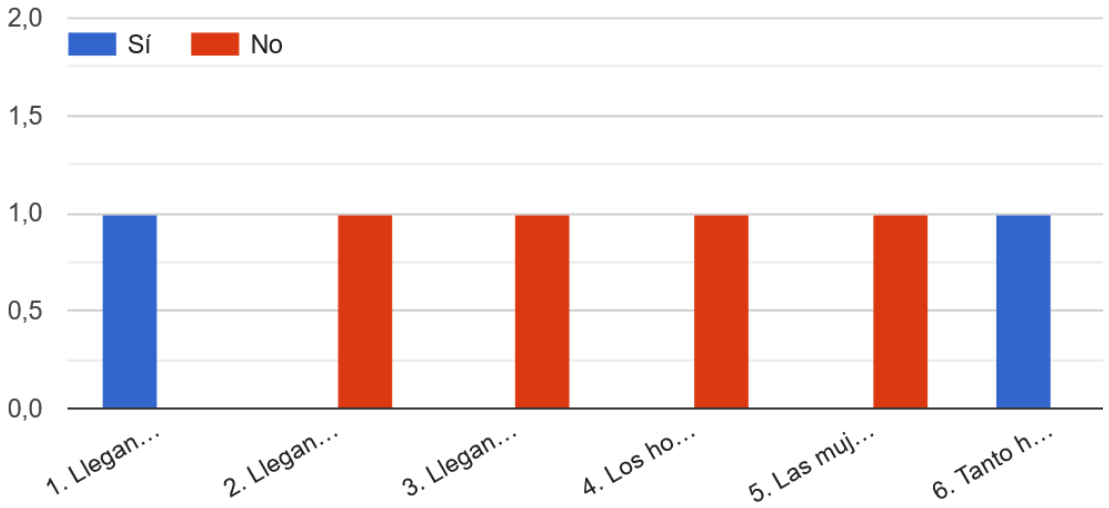
La persona encargada de RRHH tiene formación en igualdad.

La entrevista personal es la prueba utilizada en los procesos de selección. No se señalan otro tipo de pruebas.

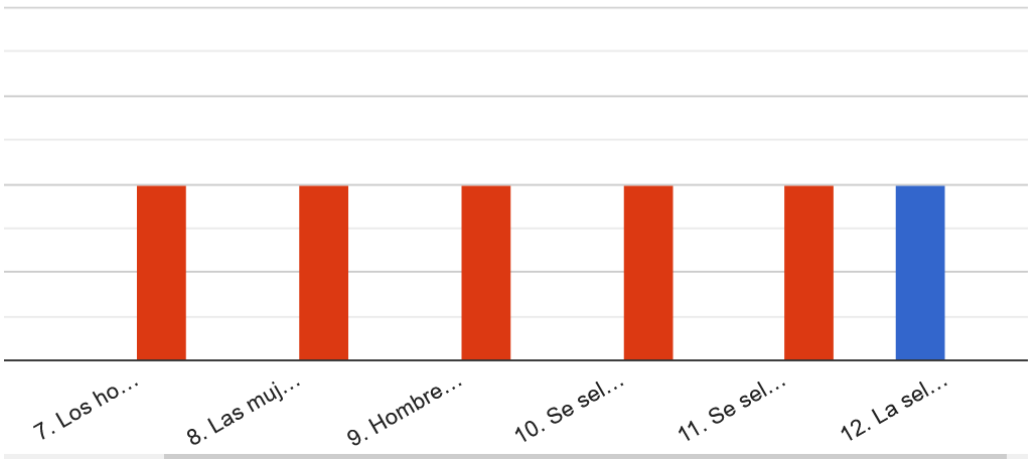
Se evitan preguntas de carácter personal y son las mismas preguntas para ambos sexos.

En términos generales…

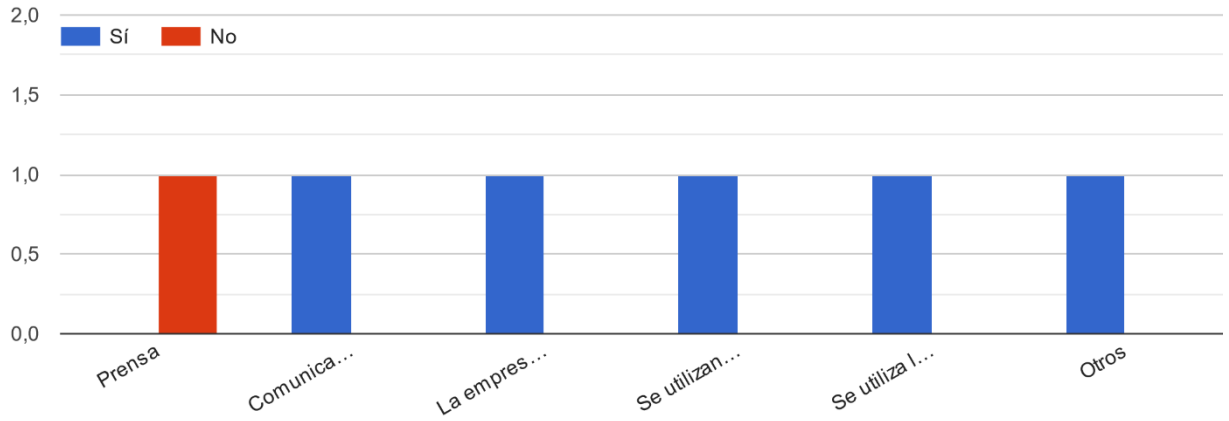
1. Llegan más currículos de hombres que de mujeres
2. Llegan más currículos de mujeres que de hombres
3. Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres
4. Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección
5. Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección
6. Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso



7. Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa
8. Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa
9. Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa
10. Se seleccionan más hombres que mujeres
11. Se seleccionan más mujeres que hombres
12. La selección de mujeres y hombres está equilibrada



Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:

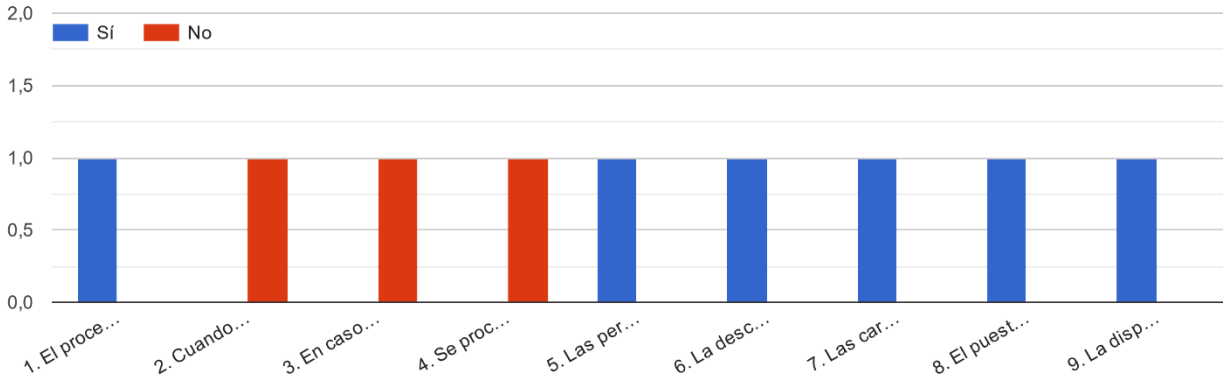


1. **Prensa**
2. **Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet.**
3. **La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado.**
4. **Se utilizan imágenes no sexistas en la información**
5. **Se utiliza lenguaje no sexista**
6. **Otros**

La comunicación es variada sin embargo cruzando con las contestaciones de la plantillas uno de los factores de mejora sería la información sobre RRHH.

Promoción

1. **El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.**
2. **Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.**
3. **En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.**
4. **Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.**
5. **Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.**
6. **La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.**
7. **Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.**
8. **El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.**
9. **La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.**



Conclusiones a tener en cuenta a la hora del diseño de las medidas y acciones del Plan.

- No hay acciones positivas. Tampoco para los equipos evaluadores o de selección.
- No hay valoración de puestos de trabajo.
- La movilidad geográfica es utilizada en la promoción.

Formación

1. **Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.**

La plantilla confirma la carrera profesional dentro de la empresa como un factor mejorable.

2. **La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.**

Se hace necesario un plan de formación que incluya las necesidades de la plantilla y oferta sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. **Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.**
4. **En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.**

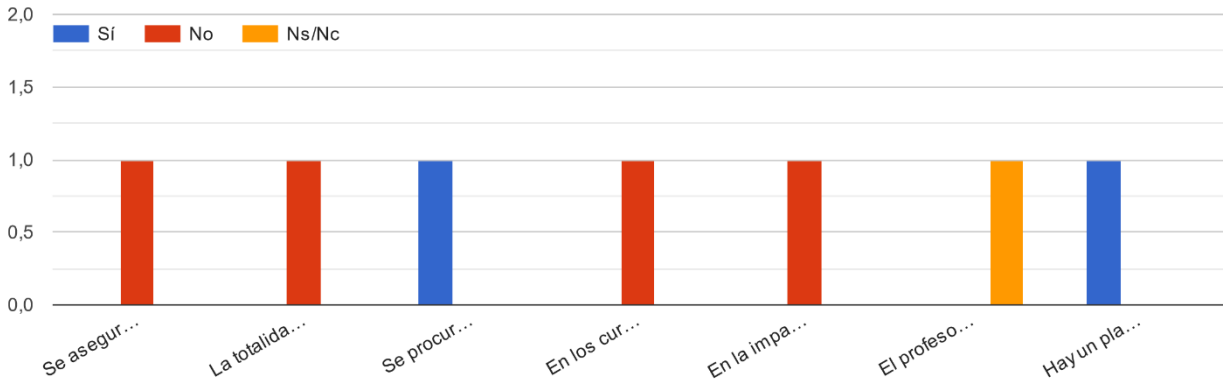
No hay acciones positivas

5. **En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.**
6. **El profesorado cuenta con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Por esta respuesta y la anterior se hace necesario un control de calidad sobre las entidades que ofrecen formación a Plena Inclusión CLM.

7. **Hay un plan de formación anual basado en detección de necesidades.**

No hay copia



Conclusiones informe diagnóstico:

- La plantilla de Plena Inclusión CLM está compuesta por 20 mujeres y 9 hombres. Es una empresa feminizada ya que casi el 70% del personal de la entidad son mujeres
- El promedio de edad está en la franja entre 45 y 47 años. Respecto a la antigüedad la permanencia en la entidad es estable ya que está en torno a los 10 años para los dos sexos.
- Baja parcialidad se desconocen causas
- La jornada completa es disfrutada por más hombres que mujeres si bien es menor su número 30%
- Mayor incidencia del contrato indefinido para los varones de la entidad a pesar de ser menor su número
- Por nivel de estudios, hay más mujeres con licenciaturas sin embargo no se refleja en la promoción o ubicación en puestos de responsabilidad.
- Hay siete mujeres y cuatro varones que podrían optar a la gerencia o a la dirección, son dos hombres y una mujer quienes ocupan los puestos de mayor responsabilidad.
- No se ha llevado a cabo una búsqueda específica de candidaturas de mujeres, en las selecciones de personal no se hace mención expresa a mujeres/hombres para los puestos de trabajo pero no se cuida el contenido, difusión y lenguaje.
- Los equipos de selección de personal no son paritarios siempre.
- El proceso de selección llevado a cabo en los últimos cuatro años para promoción se ha realizado por designación.
- No están objetivados, sistematizados los criterios de promoción.
- La entidad no recopila información sobre su oferta formativa ni hace seguimiento de la misma, tampoco hay formación en igualdad ni las empresas contratadas para su impartición lo son sin tener en cuenta la perspectiva de género. No hay plan de formación.
- Protocolo de "Acoso Moral y Sexual" del año 2016 necesita una revisión y actualización, así como completar las tareas que quedaros pendientes en el mismo.
- Plena Inclusión CLM dispone de un Protocolo de Prevención de Riesgos laborales revisado el 2019 si bien no cuenta con perspectiva de género. No está desarrollado, no se hace seguimiento ni las estructuras están conformadas.
- Se recomienda hacer un seguimiento sobre identidad de género o expresión de género ya que una persona no se identifica con ningún sexo. Se puede incorporar en los protocolos de prevención.

- La entidad debe dar a conocer, así como el propio representante legal de la plantilla, sus funciones.
- Necesidad de mejora de la comunicación interna.
- La valoración es positiva hacia la empresa, pero no es unánime y es susceptible de mejora en los ámbitos de : carrera profesional dentro de la entidad y promoción a puestos directivos.
- Plantear la política de conciliación y corresponsabilidad desde un prisma que tenga en cuenta la faceta personal y no solo la familiar.
- Necesidad de profundizar, ampliar y ofertar formación en igualdad para toda la plantilla, en aspectos relacionados con el mercado laboral y también sensibilización.
- Empresa feminizada
- Bien valorada respecto a su implicación en las políticas de igualdad.
- Cuenta con personal de RRHH con formación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- No cuenta con Valoración de Puestos de Trabajo
- Existe segregación vertical y horizontal
- No cuenta con protocolo de contratación o promoción.
- Necesidad de mejora en la comunicación interna.
- Protocolo contra el acoso moral, sexual o por razón de sexo con necesidad de actualización
- Protocolo de Prevención de Riesgos labores con necesidad de actualización y cumplimiento de las estructuras.
- La política de conciliación debe ser revisada e informada entre la plantilla.
- Necesidad de detección de necesidades formativas y Plan de Formación.
- Necesidad de implementar el lenguaje no sexista.
- Necesidad de formación en igualdad de toda la entidad sobre todo en aquellos aspectos que tienen que ver con conciliación, acciones positivas y acosos sexual y/o por razón de sexo.

Evaluación I Plan de Igualdad

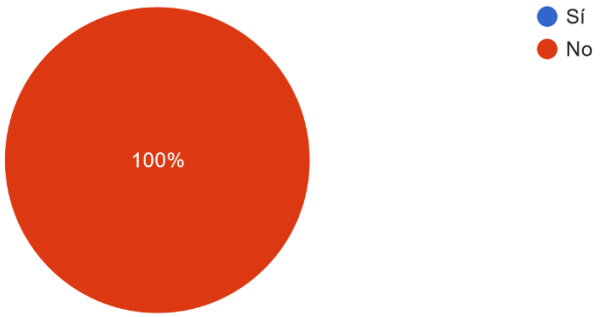
Plena Inclusión CLM cuenta con un Plan de Igualdad del año 2016. No se ha llevado a cabo seguimiento ni evaluación de este, tampoco se ha ejecutado completamente.

Ahora bien, desde Inciso Integración queríamos aprovechar el potencial diagnóstico que la no ejecución y valoración del primer plan de igualad podía tener. La experiencia nos sirve para no cometer los mismos errores y profundizar con el equipo directivo la nula experiencia que el primer plan haya reportado a la entidad, no por una cuestión de diseño deficitario ya que si bien no cumple el documento con la legislación actual, sí lo hacía con la de 2016.

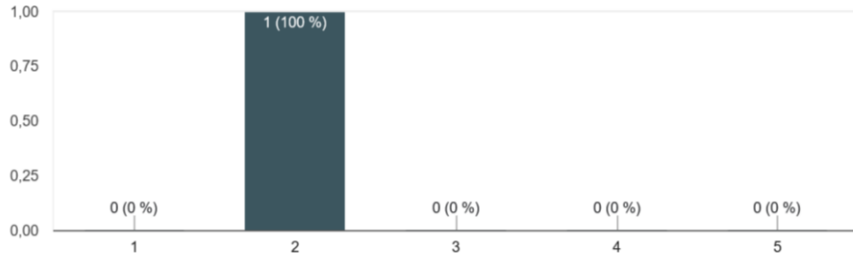
Nos interesaba una evaluación aunque fuera superficial del documento para “rescatar aquellas cuestiones” que pudieran servir de forma positiva para el siguiente.

He aquí las conclusiones extraídas del cuestionario diseñado a tal efecto y elaborado a partir de la comisión del I Plan:

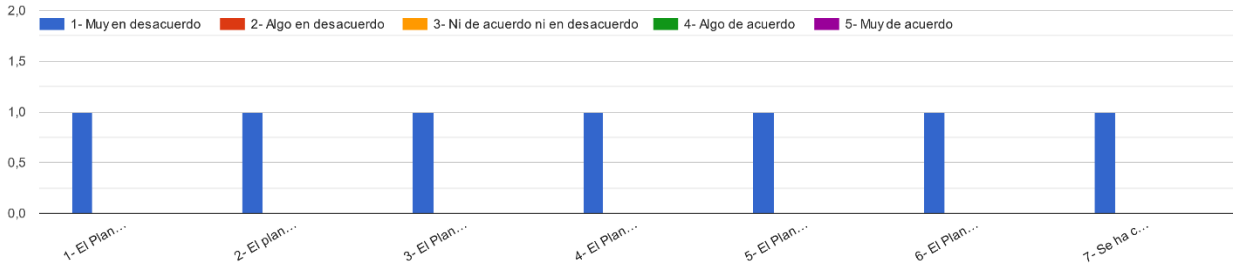
1- **Se ha llevado a cabo una evaluación del Plan de Igualdad 2016-2020**



2- **Valoración de la ejecución del Plan de Igualad de Plena Inclusión CLM 2016-2020. Nada Satisfactoria (1) – Muy Satisfactoria (5)**

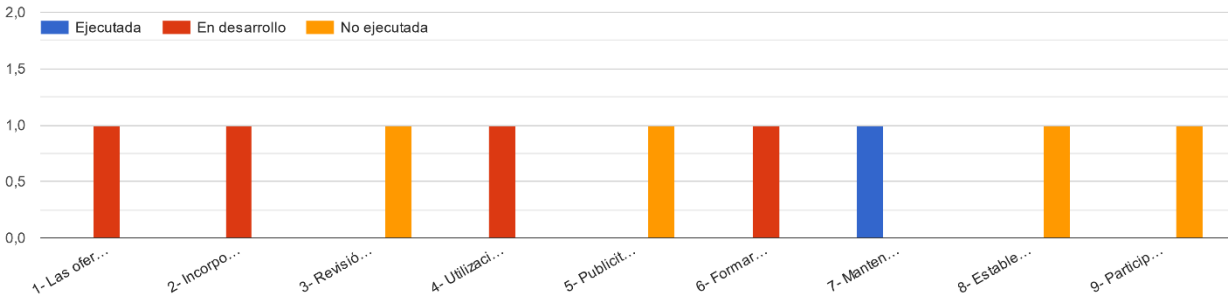


3- **Cumplimiento de objetivos. Todos valorados con (1).**



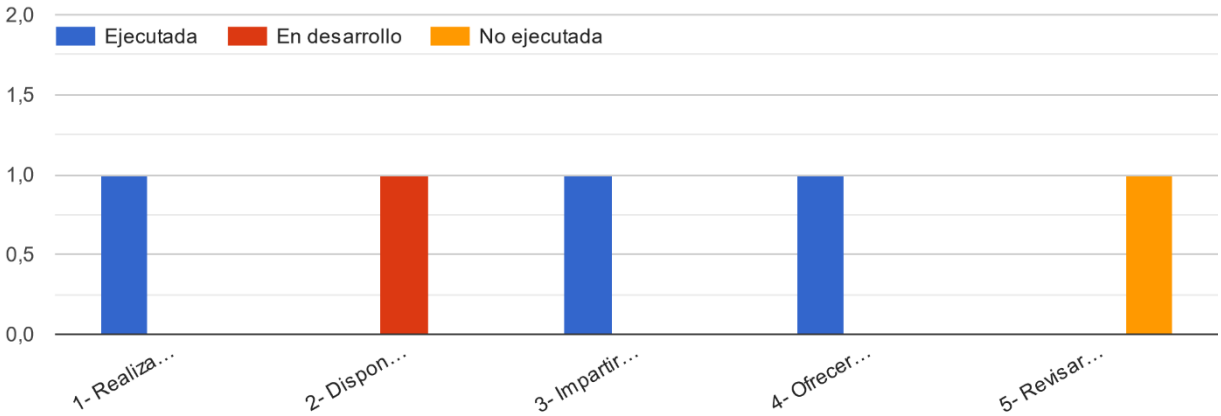
1. El Plan ha orientado la actuación de la entidad durante el periodo 2016-2020.
2. El plan ha contribuido a integrar la perspectiva de género en la entidad
3. El Plan ha promovido la igualdad en todas las áreas de la entidad
4. El Plan ha contribuido ha eliminar las discriminaciones directas y/o indirectas de la entidad.
5. El Plan ha facilitado la conciliaci6n de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la federación, fomentando la corresponsabilidad.
6. El Plan ha contribuido a prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
7. Se ha conseguido velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

4- ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL Evaluación del grado de ejecución de las actuaciones.



1- Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contienen la denominación del puesto en masculino y femenino. Cambio de la nomenclatura de puestos, en su caso.
2- Incorporación de lenguaje no sexista en los procesos de difusión de las ofertas de empleo.
3- Revisión de los anuncios y convocatorias publicadas.
4- Utilización de lenguaje no sexista
5- Publicitar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.
6- Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.
7- Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada.
8- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.
9- Participación en programas de inserción laboral para víctimas de violencia de género

5. ÁREA DE FORMACIÓN Evaluación del grado de ejecución de las actuaciones



1- Realizar una formación básica en materia de igualdad dirigida al Comité de igualdad

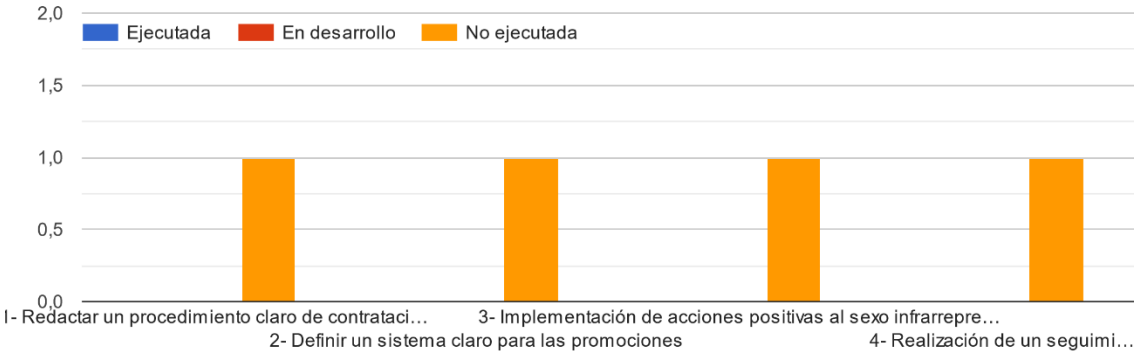
2- Disponer de información estadística desagregada por sexo de los temas relacionados con la formación.

3- Impartir las acciones de formación en horarios y con metodologías que permitan la conciliación

4- Ofrecer formación relacionada con el incremento de la productividad, gestión del tiempo o manejo del estrés.

5- Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos internos.

6. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Evaluación del grado de ejecución de las actuaciones.



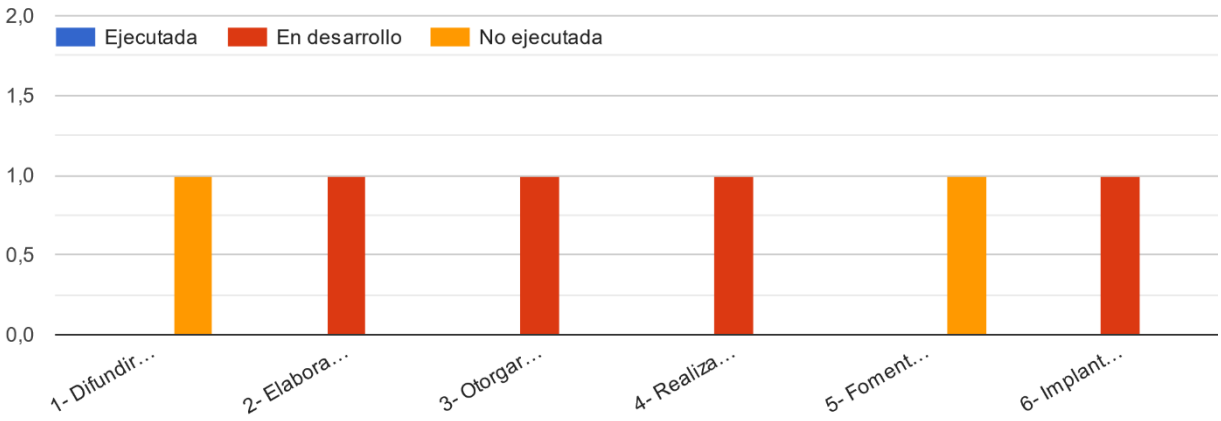
1- Redactar un procedimiento claro de contratación.

2- Definir un sistema claro para las promociones

3- Implementación de acciones positivas al sexo infrarrepresentado

4- Realización de un seguimiento anual por grupos y categorías profesionales de las promociones desagregadas por sexo.

7- ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR. Evaluación del grado de ejecución de las actuaciones.



1- Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad los derechos laborales relacionados con la conciliación

2- Elaborar un documento que recopile los distintos permisos.

3- Otorgar preferencia en la elección de vacaciones, permisos, reducciones de jornada u otras medidas en materia de conciliación a las personas trabajadoras que tengan a su cargo a alguna persona dependiente.

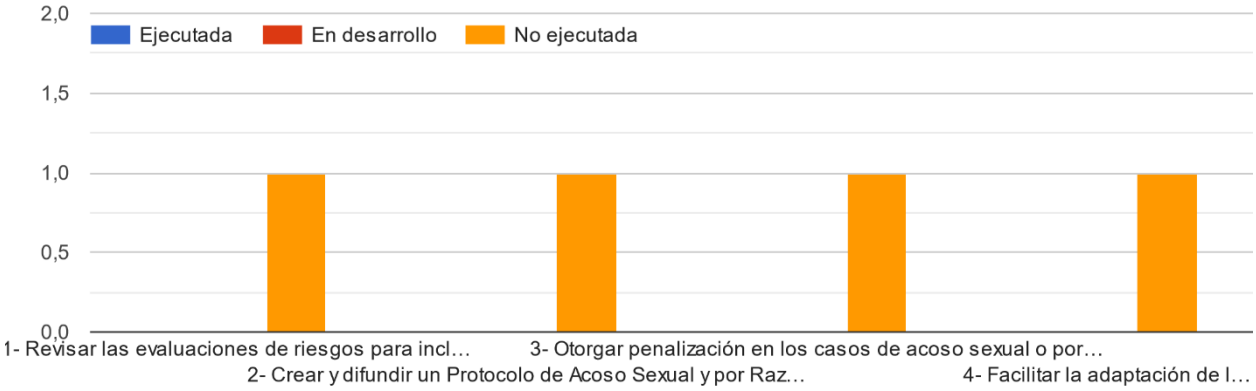
4- Realizar campañas o guías informativas de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la Corresponsabilidad y Reparto equilibrado de tareas.

5- Fomentar el buzón de sugerencias para hacer posible la detección directa de necesidades de la plantilla, así como su participación en materia de conciliación.

6- Implantar el teletrabajo en la federación.

8- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO. Evaluación del grado de ejecución de las actuaciones.

9- ÁREA DE SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GENERO. Evaluación del grado de ejecución de las actuaciones.



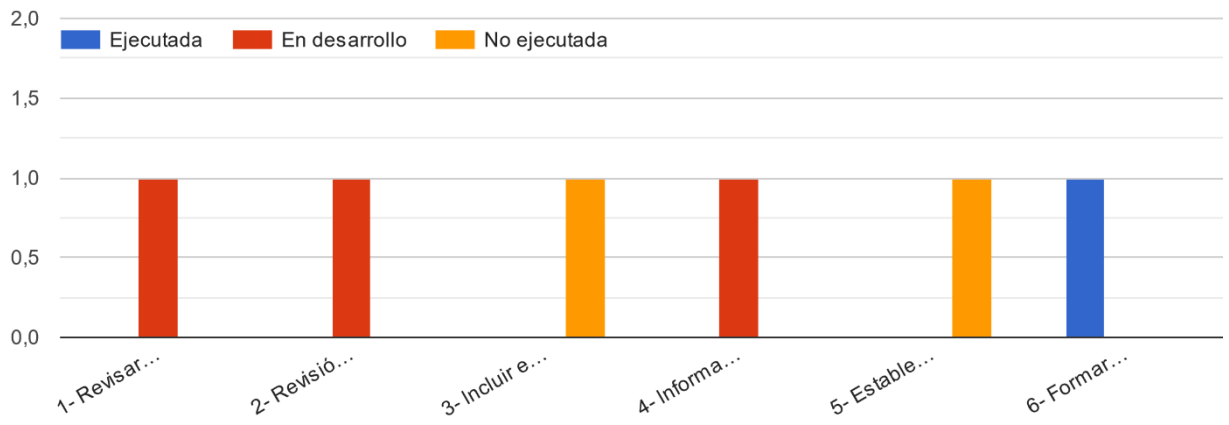
1- Revisar las evaluaciones de riesgos para incluir la previsión en caso de embarazo o lactancia

2- Crear y difundir un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

3- Otorgar penalización en los casos de acoso sexual o por razón de sexo,

4- 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.

10- ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA. Evaluación del grado de ejecución de las actuaciones.



1- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas

2- Revisión continua de la publicidad externa de la organización

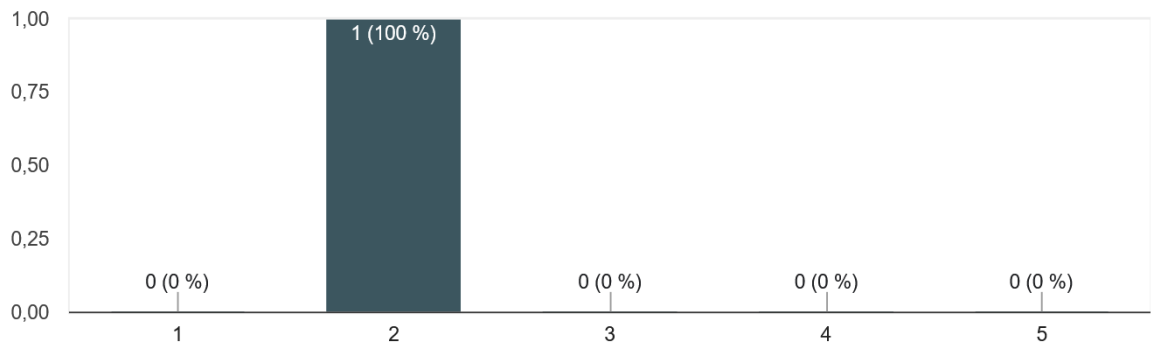
3- Incluir en el Plan de acción de Plena Inclusión un apartado para fomentar la igualdad.

4- Informar a las asociaciones colaboradoras y proveedoras del compromiso de Plena Inclusión CLM con la igualdad de oportunidades

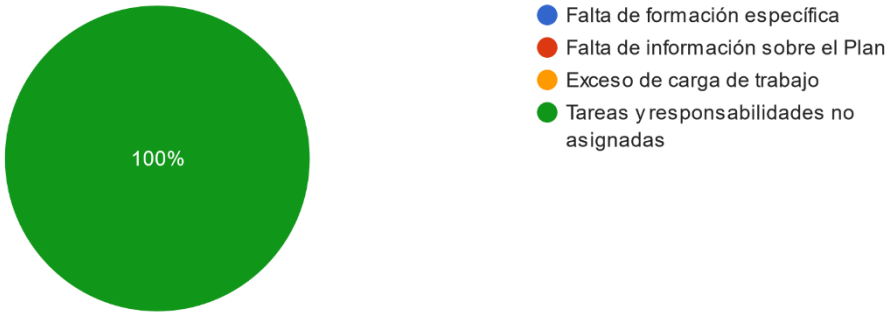
5- Establecer criterios para uso de lenguaje no sexista en la entidad.

6- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación.

En definitiva la valoración de la organización en la ejecución, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad 2016-2020 es de (2).



Las dificultades encontradas en la ejecución, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Plena Inclusión CLM se deben a que las áreas y responsabilidades no estaban asignadas.



Además sólo se ha llevado a cabo una reunión del Comité Permanente de igualdad. Tampoco hay registro de las acciones ejecutadas.

Como propuesta de mejora para el II Plan se propone ajustar las medidas y las acciones a la capacidad real de la entidad de forma muy pormenorizada, realizar un calendario operativo y marcar el reparto de tareas y responsabilidades como prioridad.

II PLAN DE IGUALDAD DE PLENA INCLUSIÓN CLM 2022-2025.

OBJETIVOS

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

Se deben establecer medidas encaminadas a promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en lo que respecta a los procesos de selección, la retribución, la formación, el desarrollo de la carrera profesional, la promoción y las condiciones de trabajo, de manera que toda la plantilla goce de un trato igualitario y las mismas oportunidades en función de su puesto de trabajo, su desempeño, su experiencia y sus habilidades, evitando discriminación por razón de sexo.

Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía

Para asegurar la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, así como el acoso sexual, la perspectiva de género debe integrarse de manera transversal en toda la cultura de la entidad. De manera que se promueva una cultura organizacional sensible al género, capaz de difundir los valores de igualdad que se aplican en los principios de la empresa.

Es decir, desde los procesos de selección y contratación, los códigos de conducta, etc. De formación y promoción, la comunicación interna y externa, los procesos de toma de decisiones, hasta la publicidad, los valores o los productos o servicios que se ofrecen, deben aplicar la perspectiva de género, para asegurar que no se cae en nuevos desequilibrios o desigualdades o se transmiten mensajes y una imagen que puede fomentarlos, tanto dentro de la Plena Inclusión CLM como de cara a la sociedad.

Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa

En línea con lo anterior, debe ser uno de los objetivos del Plan de Igualdad homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en las áreas de la entidad, desde la dirección, pasando por todas las áreas de trabajo, con especial foco en Recursos Humanos, ya que desde aquí se marcan muchas pautas dirigidas a mejorar la situación de igualdad en la empresa.

A través de estos criterios se debe acabar con la infrarrepresentación de géneros en determinados puestos de trabajo o categorías profesionales, garantizar el acceso en igualdad a la formación de la empresa, promover procesos de selección y promoción en igualdad para evitar tanto la segregación vertical como la segregación horizontal y promover el uso de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la entidad, tanto internas como externas, entre otros.

Garantizar la igualdad retributiva de los puestos: igual valor, misma remuneración

Para alcanzar una igualdad efectiva, es necesario garantizar la igualdad retributiva de los puestos de trabajo, de manera que, a igual valor, misma remuneración en aquellas áreas donde se hayan detectado desigualdades salariales por motivos de género. La discriminación directa es fácil de identificar, es la discriminación indirecta donde hay que poner el foco que es la que hace posible las diferentes brechas que hay en las organizaciones.

Facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de las personas que integran la plantilla

Se deben implantar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral de todas las personas que integran la plantilla, deben ser conocidas por la plantilla, hay que tener en cuenta las necesidades y situaciones particulares del personal de la entidad, así como las necesidades de Plena Inclusión CLM. Estas medidas deben también fomentar la corresponsabilidad, la entidad como parte implicada, interesada y sensibilizada con el bienestar de su plantilla. Es un indicador de calidad más.

Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa y su acceso a puestos de responsabilidad

Se ha detectado una infrarrepresentación de mujeres en la empresa en los puestos de responsabilidad. Se deben aplicar medidas encaminadas a corregir estas situaciones, favoreciendo, desde el departamento de RR. HH. la contratación paritaria , la formación y la promoción de las empleadas que ya forman parte de la organización.

El objetivo es garantizar un acceso en igualdad a mujeres y hombres tanto a los diferentes puestos de trabajo que se vayan abriendo como a los puestos de responsabilidad de la entidad, de manera que haya equilibrio entre mujeres y hombres.

Adquirir el compromiso de garantizar la igualdad retributiva cuando se detecten desigualdades por cuestión de género

La auditoría retributiva forma parte del Plan de Igualdad y debe servir para detectar cualquier tipo de desigualdad salarial motivada por razones de género. El objetivo aquí es comprometerse a corregir dicha situación, si bien en Plena Inclusión CLM va ligada a la segregación vertical y horizontal detectada, aplicando las medidas correctoras que sean necesarias para ello, garantizando lo que ya vimos antes, a igual valor del puesto de trabajo (iguales funciones, responsabilidades y desempeño), igual retribución. Como paso previo mantener actualizada como marca la ley el registro retributivo y realizar la valoración de puestos de trabajo es el primer paso.

Promocionar la salud laboral de las empleadas desde una perspectiva de género

La prevención de riesgos laborales y el cuidado de la salud formar parte de las obligaciones de cualquier empresa; uno de los objetivos del Plan de Igualdad pasa por aplicar la perspectiva de género a esas materias, como ya señalamos en el diagnóstico, puesto que los problemas de salud relacionados con el trabajo y los riesgos laborales que pueden enfrentar mujeres y hombres no tienen por qué ser necesariamente los mismos.

Promover evaluaciones recurrentes del principio de igualdad y su aplicación en la empresa

De nada sirve elaborar un Plan de Igualdad si entre sus objetivos no figura la promoción del principio de igualdad y la evaluación de su aplicación en todos los ámbitos de la entidad.

Se debe promover a través de acciones de comunicación y formación la igualdad oportunidades en todos los niveles de la empresa y evaluar de forma periódica la consecución de este objetivo a través, por ejemplo, de cuestionarios o entrevistas. Realizar un seguimiento y evaluar debilidades y fortalezas

Emplear formas de comunicación internas y externas no sexistas

Para ayudar a eliminar concepciones sexistas, se debe tomar como objetivo implementar métodos de comunicación interna y externa que no usen terminología sexista, empleando para ello lenguaje y expresiones no sexistas en todos los documentos y comunicados de la empresa. Incluida web. Plena Inclusión es pionera y agente activo en la difusión de la accesibilidad cognitiva, lectura fácil en modificar los entornos para que no sean discapacitantes, es necesario ir un paso más allá e incluir indicadores de comunicación no sexista que va más allá de los pronombres y tiene que ver más con el respeto y la inclusión de tanto a nivel discursivo, como en imagen como en análisis.

MEDIDAS DE IGUALDAD Y APLICACIÓN

Área de actuación: Proceso de selección y contratación

Responsable: Iván Herrán. Responsable RRHH

Temporalización: 2022-2025

Objetivo	Medida
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Inclusión, como criterio de selección, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Indicadores	
• Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. • Número total de procesos de selección realizados. • Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.	

Área de actuación: Clasificación profesional.

Responsable: Comisión Negociadora

Temporalización: 2023

Objetivo	Medida
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Elaboración y adopción de un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto.
Indicadores	
• Realización de la VPT • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.	

Área de actuación: Formación.

Responsable: Carlos González. Delegado de personal.

Temporalización: 2022-2025

Objetivo	Medidas
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	5h de formación anuales en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral dirigida a Comisión Negociadora y equipo directivo. 4h de formación anuales a la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el ámbito laboral como en otros.
Indicadores	
• Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. • Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. • Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. • Cuestionario de satisfacción de la formación e informe de resultados. • Guion formativo y materiales utilizados	

Área de actuación: Promoción profesional

Responsable: Iván Herrán. Responsable de RRHH.

Temporalización: 2023-2025

Objetivo	Medidas
Garantizar las mismas oportunidades a todas las personas de la empresa de ocupar puestos de responsabilidad.	Redacción de un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Difusión de este. Adopción medidas de acción positiva que fomenten la promoción de mujeres a cargos de responsabilidad como formación sobre liderazgo y empoderamiento. Incorporación en el protocolo de contratación, promoción y selección el criterio de que en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado. Informe de seguimiento sobre procesos de promoción que se lleven a cabo desagregado por sexos.
Indicadores	
• Número de procesos de promoción realizados. • Herramienta de recogida de información • Protocolo de promoción. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan. • Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo. • Nº de sesiones informativas realizadas con asistencia desagregada por sexo. • Variabilidad de la segregación vertical y horizontal • Cuestionario de satisfacción de la organización	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Responsable: Iván Herrán. Responsable de RRHH.

Temporalización: 2023-2025

Objetivo	Medidas
Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios). Realización de un grupo de discusión anual para conocer las necesidades de conciliación del personal. Realización de un protocolo sobre desconexión digital. Seguimiento de los recursos utilizados de conciliación desagregados por sexo.
Indicadores	
• Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. • Nº de sesiones informativas realizadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. • Informe de resultados de la encuesta. • Necesidades detectadas. • Protocolo desconexión digital • Nota de difusión del mismo • Cuestionario de satisfacción • Cuestionario estructuras organizativas • Uso de la bolsa horaria y cuestionario	

Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos.

Responsable: Carlos González. Delegado de personal/ Olga Cañizares. Responsable Igualdad

Temporalización: 2022-2023

Objetivo	Medida
Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	Revisión con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Actualización, difusión y formación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores	
• Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. • Análisis el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. • Revisión del protocolo de acoso y creación de las estructuras de seguimiento que contempla. • Sesiones de formación e información • Cuantificación de la asistencia a las sesiones anteriormente mencionadas • Cuestionario de satisfacción • Necesidades detectadas.	

Área de actuación: Infrarrepresentación masculina y femenina.

Responsable: Mª Luisa Escudero. Área Social.

Temporalización: 2022-2025

Objetivo	Medidas
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal). Favorecer el desarrollo de la carrera profesional dentro de la entidad.	Establecimiento de convenios o colaboraciones con universidades, IES, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas. Organización y/o apoyo de campañas sobre masculinidades alternativas ligadas a los trabajos de cuidados en los itinerarios de formación y ligados a la entidad. Fomento del empoderamiento a través de la formación y/o mentoría de las trabajadoras que pueden optar a promoción interna en los puestos directivos. Difusión de la oferta de promoción interna así como el protocolo de acceso a la misma.
Indicadores	
• Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada. • Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo. • Elaboración de un argumentario para difusión sobre economía de cuidados y masculinidad alternativa. • Nº de campañas ya sean propias o ajenas sobre masculinidad alternativa. • Nº de sesiones de formación realizadas sobre empoderamiento. • Documento de difusión de oferta y protocolo de promoción interno. • Cuestionario de satisfacción de la estructura organizativa.	

Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva.

Responsable: Esther Sánchez. Directora económica/ Carlos González. Delegado de personal.

Temporalización: 2022-2025

Objetivo	Medida
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	Presentación del delegado de personal Monitorización de la brecha salarial cada 6 meses. Formación sobre igualdad retributiva.
Indicadores	
• Nº de sesiones de formación sobre igualdad retributiva. • Cuestionario de satisfacción • Nº de asistentes • Registro retributivo e Informe de auditoría retributiva • Contenido de la presentación del delegado de personal. • Nº de asistentes • Cuestionario de satisfacción	

Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Responsabilidad: Olga Cañizares. Responsable de igualdad

Temporalización: 2022-2023

Objetivo	Medidas
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.	Revisión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo que ha de ser consensuado con el delegado de personal. Realización de actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo. Formación a toda la plantilla sobre el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
Indicadores	
• Elaboración del Protocolo revisado. • Nº de actualizaciones realizadas. • Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. • Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. • Nº de sesiones de formación realizadas	

• Asistencia a la formación desagregada por sexos • Nº de reuniones de coordinación con el delegado de personal y actas • Cuestionario de satisfacción sobre la formación realizada.

Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.

Responsable: Iván Herrán. Responsable de RRHH.

Temporalización: 2023-2025

Objetivo	Medidas
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Así como su difusión. Suscripción de protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. Acompañamiento y/o asesoramiento a empleadas víctimas de violencia de género cuando las haya.
Indicadores	
• Documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. • Nº de sesiones realizadas para su difusión. • Datos de asistencia desagregadas por sexo • Cuestionario de satisfacción • Número y contenido de los protocolos suscritos. • Nombre y Nº de entidades con las que se suscriben protocolos • Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género. • Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.	

Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista.

Responsable: Ricardo Barceló. Responsable área de comunicación.

Temporalización:2022-2025

Objetivo	Medidas
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Actualización de la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Revisión/ Corrección de imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa…). Formación específica al departamento u área de comunicación, creación de contenidos, etc. sobre comunicación no sexista e inclusiva.
Indicadores	
• Número de publicaciones revisadas y actualizadas. • Número y tipo de cambios realizados. • Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados. • Nº de sesiones realizadas para su difusión. • Datos de asistencia desagregadas por sexo • Cuestionario de satisfacción.	

RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS ASIGNADOS AL PLAN DE IGUALDAD

El Plan contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y tras el diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

Toda la plantilla recibirá formación en igualdad y las personas responsables de los recursos humanos ya cuentan con formación específica . Destaca el interés de la entidad por conocer y dar a conocer a los y las trabajadoras las novedades legislativas en materia de igualdad.

Todo ello contribuye a que los recursos humanos asignados al plan vayan a contar con el personal formado necesario para ejecutar las acciones.

Cada una de las acciones cuenta además con una persona responsable de su ejecución y se contempla en la evaluación recoger información sobre el propio desempeño.

Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste las acciones de promoción, la formación dependerá del número de trabajadoras/es que la soliciten y la inversión recaerá en el propio presupuesto de la entidad destinado a formación. De forma puntual se contará con personal externo especializado en tareas de apoyo, asesoramiento y formación.

Compromisos y acciones de la Comisión de Seguimiento:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

Personas y órganos que intervienen en la evaluación y seguimiento

1. La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
2. La comisión de seguimiento o personas responsables, designadas por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
3. Delegado de personal, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
4. La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Personal asignado por área de actuación:

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Responsabilidad

Iván Herrán. Responsable RRHH

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Responsabilidad:

Comisión Negociadora

FORMACIÓN.

Responsabilidad:

Carlos González. Delegado de personal.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Responsabilidad:

Iván Herrán. Responsable de RRHH.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Responsabilidad:

Iván Herrán. Responsable de RRHH

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS.

Responsabilidad:

Carlos González. Delegado de personal/ Olga Cañizares. Responsable Igualdad

INFRARREPRESENTACIÓN MASCULINA Y FEMENINA.

Responsabilidad:

Mª Luisa Escudero. Área Social.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Responsabilidad:

Esther Sánchez. Directora económica/ Carlos González. Delegado de personal.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Responsabilidad:

Olga Cañizares. Responsable de igualdad

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Responsabilidad:

Iván Herrán. Responsable de RRHH.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA.

Responsabilidad:

Ricardo Barceló. Responsable área de comunicación.

SEGUIMIENTO

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución.

A través del seguimiento del Plan se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

1. Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución. En el caso de PLENA INCLUSIÓN CLM se instituirá una comisión a tal efecto ya designada en el acta de constitución de la Comisión Negociadora.
2. Se determinarán cuatro tipos de indicadores:
   - **Indicadores de seguimiento de medidas**: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
   - **Indicadores de resultado**: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
   - **Indicadores de proceso**: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
   - **Indicadores de impacto:** miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.
3. Se debe diseñar una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento, definidos como se ha explicado. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control, o personas designadas para realizar el seguimiento.

Ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	
	Desconocimiento del desarrollo	☐	
	Otros motivos (especificar)	☐	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Modelo para informe de seguimiento

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE PLENA INCLUSIÓN CASTILLA – LA MANCHA 2022-2025

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

EVALUACIÓN Y REVISIÓN

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Personas y órganos que intervienen:

1. La dirección/gerencia, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.
2. La comisión de seguimiento designada por la comisión negociadora con la composición y atribuciones establecidas en el acta de constitución. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
3. El Delegado de Personal sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
4. La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

La evaluación del Plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan. Son:

- ¿Qué se ha hecho?: Evaluación de resultado
- ¿Cómo se ha hecho?: Evaluación de proceso
- ¿Qué se ha conseguido?: Evaluación de impacto

Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto:

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes **recomendaciones**:

- **Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.**
- **Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.**
- **Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan, teniendo en cuenta que debe realizarse, al menos, una evaluación intermedia y otra final.**
- **Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.**
- **Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).**
- **Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan.**
- **Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.**

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones.

CALENDARIO DE EJECUCIÓN II PLAN DE IGUALDAD PLENA INCLUSIÓN CLM 2022-2025

Área	Objetivo	Medida	2022	2023	2024	2025
Proceso de selección y contratación	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Inclusión, como criterio de selección, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades	X	X	X	X

Área	Objetivo	Medida	2022	2023	2024	2025
Clasificación profesional.	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Elaboración y adopción de un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto.	X	X	X	X

Área	Objetivo	Medida	2022	2023	2024	2025
Formación	Formar a la totalidad de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	5h de formación anuales en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral dirigida a Comisión Negociadora y equipo directivo. 4h de formación anuales a la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el ámbito laboral como en otros.	X	X	X	X

Área	Objetivo	Medida	2022	2023	2024	2025
Promoción profesional	Garantizar las mismas oportunidades a todas las personas de la empresa de ocupar puestos de responsabilidad.	Redacción de un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Difusión de este. Adopción medidas de acción positiva que fomenten la promoción de mujeres a cargos de responsabilidad como formación sobre liderazgo y empoderamiento. Incorporación en el protocolo de contratación, promoción y selección el criterio de que en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado. Informe de seguimiento sobre procesos de promoción que se lleven a cabo desagregado por sexos.		X	X	X

Área	Objetivo	Medida	2022	2023	2024	2025
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios). Realización de un grupo de discusión anual para conocer las necesidades de conciliación del personal. Realización de un protocolo sobre desconexión digital. Seguimiento de los recursos utilizados de conciliación desagregados por sexo.		X	X	X

Área	Objetivo	Medida	2022	2023	2024	2025
Seguridad, salud laboral y equipamientos	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	Revisión con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Actualización, difusión y formación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	X	X		

Área	Objetivo	Medida	2022	2023	2024	2025
Infrarrepresentación masculina y femenina.	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal). Favorecer el desarrollo de la carrera profesional dentro de la entidad.	Establecimiento de convenios o colaboraciones con universidades, IES, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas. Organización y/o apoyo de campañas sobre masculinidades alternativas ligadas a los trabajos de cuidados en los itinerarios de formación y ligados a la entidad. Fomento del empoderamiento a través de la formación y/o mentoría de las trabajadoras que pueden optar a promoción interna en los puestos directivos.	X	X	X	X

Área	Objetivo	Medida	2022	2023	2024	2025
Retribuciones y auditoría retributiva.	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	Presentación del delegado de personal. Monitorización de la brecha salarial cada 6 meses. Formación sobre igualdad retributiva.	X	X	X	X

Área	Objetivo	Medida	2022	2023	2024	2025
Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.	Revisión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo que ha de ser consensuado con el delegado de personal. Realización de actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo. Formación a toda la plantilla sobre el acoso moral, sexual y por razón de sexo.	X	X		

Área	Objetivo	Medida	2022	2023	2024	2025
Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Así como su difusión. Suscripción de protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. Acompañamiento y/o asesoramiento a empleadas víctimas de violencia de género cuando las haya.	X	X	X	X

Área	Objetivo	Medida	2022	2023	2024	2025
Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista.	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Actualización de la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Revisión/ Corrección de imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa…). Formación específica al departamento u área de comunicación, creación de contenidos, etc. sobre comunicación no sexista e inclusiva.	X	X		

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las **circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:**

> "a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
>
> b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
>
> c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
>
> d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
>
> e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios"

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación que la Comisión negociadora estime oportuno.

CLÁUSULA ADICIONAL

El contenido del presente Plan que precise ser adaptado a lo articulado en los RD 901/2020 y 902/2020, se adaptará por la Comisión de seguimiento durante su primer año de vigencia.