



# II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CEESUR INTEGRACIÓN S.L.L.



DICIEMBRE 2020

## ÍNDICE

- INTRODUCCIÓN
- PLAN DE IGUALDAD
  - o DETERMINACIÓN DE LAS PARTES
  - o ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
  - o INFORMACIÓN DIAGNÓSTICO
  - o INFORMACIÓN RETRIBUTIVA
  - o DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS
  - o ÁREAS DE ACTUACIÓN
    - PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CALSIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
    - FORMACIÓN Y PROMOCIÓN
    - RETRIBUCIÓN
    - CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
    - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
    - COMUNICACIÓN
    - CULTURA CORPORATIVA
- COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS
- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## ANEXOS

- Fichas resumen del plan.
- Cronograma
- Calendario seguimiento
- Glosario de términos.
- Anexo I. Creación de la comisión negociadora de igualdad.
- Anexo II. Compromiso de la dirección.

## INTRODUCCIÓN

CEESUR INTEGRACIÓN Sociedad Limitada Laboral, fundada en el año 2007, es un Centro Especial de Empleo<sup>1</sup> y su objetivo principal es contribuir a la integración laboral de personas con certificado de discapacidad en empleos productivos, y remunerados, prestando especial atención a las características personales de las personas trabajadoras, facilitando su participación e inclusión en el mercado ordinario de trabajo.

CEESUR INTEGRACIÓN siempre ha trabajado por la igualdad de oportunidades y la plena inclusión de todas las personas. Mantiene un compromiso social tácito a través de numerosas iniciativas y compromisos. Esta forma de trabajar se encuentra absolutamente enmarcada en una gestión ética DE LA UNIDAD DE APOYO Y SELECCIÓN DE PERSONAL QUE ESTA GESTIONA POR KEILA GALLARDO Y ADRIANA MERINO, Y MARTA JUSTE (KEILA Y ADRIANA PSICÓLOGAS Y MARTA DE ATENCIÓN SOCIAL)

CEESUR INTEGRACIÓN declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impone a las empresas la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

Con la elaboración del presente plan, el plan de igualdad de oportunidades de la empresa se pretende consolidar el objetivo que fundamenta la ley 3/2007: garantizar el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación laboral en los ámbitos de selección, contratación, formación, promoción profesional, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina, retribuciones y auditorías retributivas, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.

Para desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, se ha evaluado el I Plan de igualdad y se ha elaborado el informe diagnóstico con datos recientes. De este modo se establecen medidas con el fin de seguir avanzando en la igualdad de trato y oportunidades, evitando cualquier discriminación tanto directa como indirecta en todos los ámbitos de la empresa, respetándose la diversidad y muy especialmente la diversidad de género y promoviendo un entorno seguro y saludable.

---

<sup>1</sup> En adelante CEE.

## PLAN DE IGUALDAD

### DEFINICIÓN

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En el plan de igualdad se fijan:

- los objetivos concretos de igualdad a alcanzar,
- las medidas, prácticas y recursos adaptadas para su consecución,
- así como el calendario y procedimiento de seguimiento y evaluación de los indicadores.

La implantación del Plan busca asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo, tal y como recoge el art. 3 de la L.O. 3/2007: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil"

Así se refleja en el documento de compromiso de la dirección de la empresa<sup>2</sup>. Hace visible su implicación en la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política de Responsabilidad Social, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

---

<sup>2</sup> Se adjunta como ANEXO I COMPROMISO DIRECCIÓN.

## DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

La elaboración y posterior aprobación negociada del II Plan de igualdad ha sido responsabilidad de la Comisión Negociadora. La Comisión Negociadora está constituida de forma paritaria entre la parte empresarial y la Representación Legal de la Plantilla. Se constituyó el 16 de septiembre de 2020.

Parte Empresarial	Representación Legal de trabajadores
Santiago Cueva Salgado	Oumaima El Ayadi
Ana Roldan Fernández	Alejandro Reguero Ruiz
Suplente	Suplente
Ana Sánchez de Diego de la Riva	Keila Gallardo Bravo
	Marta Juste Ruiz

CEESUR INTEGRACIÓN ha facilitado formación específica a las personas integrantes de la Comisión Negociadora y a parte de la plantilla.

La formación que se ha impartido ha sido:

Curso: Diseño Planes de igualdad

Objetivos:

- Aprender a comenzar el desarrollo de un plan de igualdad en la empresa.
- Aprender a realizar un diagnóstico de situación efectivo.
- Aprender el proceso y las herramientas para llevar a cabo una correcta implantación del Plan de Igualdad en la empresa

Contenido:

- Introducción a los planes de igualdad.
- Elaboración de un diagnóstico eficaz.
- Elaboración, implantación y evaluación del plan de igualdad.

Duración: 30 horas

Metodología: Tele formación.

Curso: Igualdad de género

Contenido:

- Situación actual de la igualdad.
- Desigualdad en el ámbito laboral y remuneración.
- Prevención del acoso sexual.
- Comunicación no sexista

Duración: 10 horas

Metodología: Tele formación.

Participantes: 13 hombres y 28 mujeres.

## ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II Plan de Igualdad de oportunidades de CEESUR INTEGRACIÓN tiene una vigencia de cuatro años, a contar desde su firma, entrando en vigor con la firma el día 1 de enero 2021 hasta el día 1 de enero de 2024.

Es de aplicación a la totalidad de la plantilla, de todos los centros de trabajo que tiene, o tenga en el futuro, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral

Los objetivos del Plan de igualdad serán alcanzables en la medida en que todas las personas que prestan sus servicios en CEESUR INTEGRACIÓN, tomen conciencia de la necesidad de romper con los tópicos y estereotipos sexistas, y contribuyan a su eliminación. Para ello, en el periodo de vigencia de este II PIO de CEESUR INTEGRACIÓN, se continuarán programando acciones de sensibilización y formación a toda la plantilla. Para ello, la empresa se compromete a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para su implementación.

## INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Las principales **conclusiones** del informe diagnóstico<sup>3</sup> de CEESUR INTEGRACIÓN son las siguientes:

- La empresa muestra interés por la integración de la diversidad en general, y por la de las mujeres en particular.
- Pese a que exista una presencia equilibrada por sexos en la composición de la plantilla, así como los esfuerzos del I Plan de Igualdad en este área, se ha detectado una leve segregación vertical y la presencia de sesgos de género inconscientes a la hora de valorar los puestos de trabajo en la entidad.
- La segregación vertical repercute en el salario evidenciando que los hombres tienen una mayor presencia en las bandas salariales de mayor retribución.
- Se evidencia voluntad e interés en la protección a los derechos de conciliación y avanzar en la sensibilización en corresponsabilidad.
- Se ha detectado una falta de comprensión de los riesgos psicosociales específicos de las mujeres, así como la diferencia entre acoso laboral vs. acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Pese a que se existe un compromiso explícito de acuerdo con la información facilitada, no siempre se lleva a cabo una comunicación no sexista en la comunicación interna y externa de la entidad.

A continuación, en la siguiente tabla, reflejamos los resultados del Informe Diagnóstico:

---

<sup>3</sup> Se adjunta Anexo Informe Diagnóstico.

AREAS ANALIZADAS	CONCLUSIONES	
<p><b>LA PLANTILLA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Composición de la plantilla:</b> Se da una presencia equilibrada por sexos en la composición de la plantilla (51% hombres, 49% mujeres).</li> <li>• <b>Diversidad:</b> teniendo en cuenta la naturaleza específica de la empresa, como CEE, esta presencia equilibrada también se refleja en trabajadoras y trabajadores con certificado de discapacidad (51% hombres, 49% mujeres).</li> <li>• <b>Edad:</b> En términos de edad, las mujeres se concentran sobre todo en la franja de edad de entre 41-50 y 51-60 años, mientras que en los hombres se concretan mayormente entre los 31 y los 60 años.</li> <li>• <b>Tipo de contrato:</b> El contrato temporal a tiempo parcial es el tipo de contrato más frecuente para hombres y mujeres. En cambio, hay una pequeña diferencia en la contratación indefinida a tiempo parcial (en las mujeres supone un 10% y en los hombres un 6%).</li> <li>• <b>Nivel de estudios:</b> La mayor parte de la plantilla, tanto para hombres como para mujeres, cuentan con estudios primarios. No obstante, en proporción, hay más mujeres en con estudios universitarios y más hombres con estudios de Bachillerato o FP.</li> <li>• <b>Antigüedad:</b> Existe una alta temporalidad, aunque no se detectan diferencias por sexo.</li> <li>• <b>Bajas:</b> la mayor parte de las bajas, tanto para hombres como para mujeres, se producen por finalización de contrato. No obstante, durante la pandemia de la Covid-19, ha habido un aumento de bajas de mujeres.</li> </ul>	
<p><b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa cuenta con definición de puestos de trabajo.</li> <li>• Desde el I Plan de Igualdad, se denota una falta de formación en contratación sin sesgos de género para el equipo RECURSOS Y RECURSOS Y RESPONSABLE.</li> </ul>	
<p><b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Dirección de la empresa es paritaria en términos de sexo.</li> <li>• La mayor parte de la plantilla ejerce como "personal operativo".</li> <li>• Hay una proporción equilibrada en los puestos de trabajo de carácter más técnico. En cambio, se detecta una brecha en las gerencias y direcciones (7 hombres y 2 mujeres). También hay una mayor presencia de hombres en el personal RECURSOS Y RECURSOS Y RESPONSABLE (9 hombres y 7 mujeres).</li> </ul>	

<p><b>FORMACIÓN Y PROMOCIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Promoción:</b> Se utilizan criterios objetivos para la promoción, mediante instrumentos como las evaluaciones de desempeño o auditorías externa. También se cuenta con planes de promoción.</li> <li>• <b>Formación:</b> La formación se realiza dentro del horario laboral. Aunque no se produce de forma significativa, las mujeres reciben más formación que los hombres, pese a ser más en la plantilla. En cambio, la formación técnica solo la ha recibido un hombre. Asimismo, se incluye formación y sensibilización en igualdad en la oferta formativa.</li> </ul>
<p><b>RETRIBUCIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Retribuciones sin compensaciones extrasalariales:</b> apenas se detectan diferencias por sexo. La mayor parte de la plantilla se encuentra en la franja de los 13.000 a los 16.000 EUR. En cambio, la mayor retribución (entre 34.001 y 37.000 EUR) solo la reciben los hombres.</li> <li>• <b>Salario medio por puesto:</b> los hombres ocupan puestos con una mayor retribución (dirección, manos intermedias y personal técnico). En cambio, la mayor diferencia salarial se encuentra en el personal administrativo, donde las mujeres perciben una mayor remuneración.</li> <li>• <b>No hay diferencias salariales en el personal operario.</b></li> <li>• <b>Compensaciones e incentivos:</b> Del total de hombres, un 9,39% reciben compensaciones de carácter individual, frente al 4,6% del total de mujeres, aunque no es significativo. Los pluses de peligrosidad y antigüedad los perciben más los hombres, mientras que el de responsabilidad, las mujeres. Los beneficios sociales están más feminizados y los salariales más masculinizados.</li> </ul>
<p><b>CONDICIONES DE TRABAJO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jornada laboral:</b> En los tramos de menos horas por semana, hay una mayor proporción de mujeres, mientras que en el tramo de 36 a 39 horas semanales hay un 56,6% de hombres</li> <li>• <b>Permisos retribuidos:</b> el mismo número de mujeres que de hombres han cogido bajas por maternidad y paternidad.</li> </ul>
<p><b>CONCILIACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Motivos de reducción de jornada:</b> la única persona que disfruta de una reducción de jornada por cuidado de menores es una mujer.</li> <li>• <b>Servicios para el apoyo a la conciliación:</b> Las mujeres hacen más uso de estos servicios (transporte colectivo, teletrabajo, etc.)</li> </ul>
<p><b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuenta con un protocolo de prevención del acoso laboral o sexual.</li> </ul>

<p><b>RIESGOS PSICOSOCIALES, CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se han registrado situaciones de violencia en el trabajo.</li> <li>• Cuenta con informes de clima laboral, evaluación de riesgos psicosociales y protocolo de acoso.</li> </ul>
<p><b>POLÍTICA DE COMUNICACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aunque se refleja un compromiso explícito, la comunicación interna y externa de la empresa no siempre respeta los principios del lenguaje no sexista.</li> </ul>

## INFORMACIÓN RETRIBUTIVA

En cumplimiento con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modificó el Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, señalando la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Plantilla total	MUJERES	HOMBRES	Diferencia
Dirección	31.000,00 €	32.300,00 €	4%
Mandos intermedios	20.900,00 €	21.000,00 €	0,5%
Personal técnico	21.000,00 €	21.500,00 €	2,4%
Personal administrativo	15.666,00 €	12.681,00 €	>19% mujeres
Personal operario	13.300,00 €	13.300,00 €	=

Plantilla total	MEDIANA
Dirección	31.650,00 €
Mandos intermedios	20.950,00 €
Personal técnico	21.250,00 €
Personal administrativo	14.173,50 €
Personal operario	13.300,00 €

La información sobre la media y la mediana del salario por categoría y sexo refleja una leve segregación vertical. Los hombres ocupan en una proporción ligeramente mayor los puestos de mayor retribución.

Respecto a los complementos salariales es significativo observar que el plus de responsabilidad se encuentra totalmente feminizado, mientras que el de peligrosidad y antigüedad presenta una naturaleza más masculinizada. En contraste, los beneficios sociales extrasalariales, se encuentran más feminizados. Las mujeres se benefician más del ordenador y el teléfono móvil, mientras que los hombres del coche. Analizando y cruzando la información con el apartado "conciliación", llama la atención como el coche se considera un beneficio social (masculinizado), mientras que el bono de transporte público (servicio colectivo) se incorpora como Servicio para el apoyo a la conciliación.

## DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

El II Plan de Igualdad de CEESUR INTEGRACIÓN nace con vocación de consolidar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal; así como avanzar en la inclusión de este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos. Para ello, la empresa se compromete a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para su implementación.

El Plan de igualdad pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de acceso al empleo, selección, contratación, formación, promoción y retribución, **para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**, tal y como recoge el art. 3 de la L.O. 3/2007

La dirección de CEESUR INTEGRACIÓN ha firmado<sup>4</sup> su compromiso e implicación en la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para consolidar y conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como un principio estratégico de su política de Responsabilidad Social, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de CEESUR INTEGRACIÓN en materia de género. Se ha realizado el seguimiento y evaluación del I Plan de igualdad, para ello se han convocado reuniones con los diferentes departamentos que han aportado información cualitativa de gran valor para la elaboración de este Plan. Por supuesto, el Informe diagnóstico, cualitativo y cuantitativo, ha permitido conocer la realidad actual de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora que persigue este segundo Plan de Igualdad.

## OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE CEESUR

Tras la evaluación<sup>5</sup> del I Plan de igualdad de oportunidades de CEESUR INTEGRACIÓN, se ha concluido que este II Plan de igualdad de oportunidades deberá seguir avanzando en las siguientes medidas:

- Consolidar y garantizar las mismas oportunidades a mujeres y hombres en el acceso al empleo y la promoción profesional, la formación, las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida personal y profesional.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de la mujer en los puestos de responsabilidad

<sup>4</sup> Se adjunta como ANEXO I COMPROMISO DIRECCIÓN.

<sup>5</sup> Evaluación del I Plan de Igualdad de oportunidades está incluida en el Informe Diagnóstico.

- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, actualizando el protocolo de actuación, así como código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

Según las conclusiones extraídas en los anteriores informes, el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres centrará sus actuaciones en:

- los procesos de acceso y promoción de la empresa,
- en la formación y comunicación.
- retribución
- en la prevención de riesgos y de la salud.
- protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales.
- cultura organizativa: estrategia y liderazgo

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

### PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

CEESUR INTEGRACIÓN cuenta con una plantilla equilibrada en su composición formada por 354 personas, en la que 173 son mujeres y 181 son hombres, correspondiendo al 49% y 51%, respectivamente. El análisis de la diversidad de la plantilla aporta únicamente datos en relación con la variable discapacidad. La plantilla con certificado de discapacidad tiene una presencia equilibrada entre hombres (51%) y mujeres (49%).

Objetivo 1: Garantizar las mismas condiciones de acceso y permanencia para ambos sexos dando prioridad al sexo infrarrepresentado.

#### Medida 1

- Publicar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, extendiendo este compromiso a las empresas y consultoras de selección externa que participen en dicho proceso.
  - RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH Santiago Cueva
  - INDICADORES:
    - N.º de ofertas publicadas, con compromiso de igualdad.
    - N.º de ofertas comunicadas a empresas externas con compromiso de igualdad.
  - FECHA INICIO: Enero del 2021
  - FECHA FIN: Revisable anualmente

#### Medida 2

- En igualdad de condiciones, se seleccionará preferentemente al sexo subrepresentado en aquellas categorías o puestos en que la presencia de uno u otro sexo sea inferior
  - RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH Adriana Merino
  - INDICADORES:
    - N.º de procesos de selección realizados con el compromiso de incorporación del sexo infrarrepresentado.
    - N.º de personas seleccionadas por sexo,
  - FECHA INICIO: Enero del 2021
  - FECHA FIN: Revisable anualmente

#### Medida 3

- Revisar la adecuación y requisitos de los procesos de selección a los puestos de trabajo con el fin de reducir la rotación de personal.
  - RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH y de SELECCIÓN ○ INDICADORES:
    - Revisión de todos los perfiles solicitados en las ofertas de empleo.
    - N.º de ofertas de empleo publicadas tras revisarse los requisitos solicitados y el perfil demandado.

- o FECHA INICIO: Enero del 2021
- o FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

#### Medida 4

Avanzar en la contratación y la promoción de mujeres en los puestos de responsabilidad dándoles Referencia en nuevas contrataciones o promociones a puestos de responsabilidad, siempre que se cumpla la igualdad de mérito y capacidad.

- o RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH Y Directora Técnica Ana Roldan o INDICADORES:

- N.º y acciones positivas establecidas.
- Departamentos, puestos, categorías cubiertas por mujeres.

- o FECHA INICIO: Enero del 2021

- o FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

#### Medida 5

- Revisar con perspectiva de género el catálogo de definición de puestos de trabajo.

- o RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH Y Directora Técnica Ana Roldan

- o INDICADORES:

Catálogo revisado.

- o FECHA INICIO: Enero del 2021

- o FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

#### Medida 6

- Incluir acción positiva en relación con las mujeres víctimas de violencia de género, en los procesos de selección y promoción en igualdad de condiciones<sup>6</sup>.

- o RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH y Unidad de Apoyo

- o INDICADORES:

- o N.º de mujeres contratadas.

- o Tipo de contrato formalizado.

- o FECHA INICIO: Enero del 2021

- o FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

Objetivo 2: Ampliar los registros de las variables de diversidad en contrataciones futuras ej.: jóvenes, origen extranjero, pueblo gitano, colectivo LGTB....

#### Medida 7

- Avanzar en una política activa de atracción y captación de talento joven, ampliando los canales de reclutamiento

- o RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH y Unidad de Apoyo

- o INDICADORES:

<sup>6</sup> Capítulo X. Igualdad de trato y no discriminación. Artículo 46. Disposición adicional cuarta. Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

- Incorporación de nuevos canales de reclutamiento y selección
- o FECHA INICIO: Enero del 2021
- o FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

## FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Objetivo 3: Incorporar la perspectiva de género en la detección de necesidades de formación que la empresa dirige a la plantilla

### Medida 8

- Definir el Plan de formación con perspectiva de género desarrollando específicamente acciones formativas en materia de diversidad, igualdad y prevención del acoso laboral y sexual o por razón de sexo, así como habilidades, para toda la plantilla.
    - o RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH, Unidad de Apoyo, Supervisores/as
    - o INDICADORES:
      - Acciones formativas incluidas en el plan de formación
      - N<sup>o</sup> de personas formadas desagregadas por sexo y formación.
- o FECHA INICIO: Enero del 2021  
o FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

### Medida 9

- Puntuar en los procesos de promoción interna la participación en la formación realizada sobre igualdad de trato y oportunidades, y eliminación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
    - o RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH Unidad de Apoyo, Supervisores/as.
    - o INDICADORES:
      - Definición del procedimiento de promoción con criterios neutros para la promoción interna
      - Acciones formativas incluidas en el plan de formación susceptibles de puntuar en los procesos de promoción.
      - N<sup>o</sup> de personas formadas desagregadas por sexo y formación.
- o FECHA INICIO: Enero del 2021  
o FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

### Medida 10

- Programar formación en igualdad de oportunidades y eliminación de sesgos inconscientes, a los equipos directivos, mandos intermedios y personal de selección.
  - o RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH y Directores/as de Departamentos.
  - o INDICADORES:
    - N<sup>o</sup> de hombres/mujeres formados en igualdad de oportunidades Equipos Directivos.
    - N<sup>o</sup> de hombres/mujeres formados en igualdad mandos intermedios.

- N<sup>o</sup> de hombres/mujeres formados en igualdad que formen parte de los equipos de selección de personal.

o FECHA INICIO: Enero del 2021

o FECHA FIN: Revisable anualmente

Objetivo 4: Fomentar y garantizar la promoción interna de las mujeres eliminando todo tipo de discriminación

#### Medida 11

- Con carácter general informar a la plantilla, con especial énfasis a las mujeres, de los requerimientos necesarios para promocionar a una categoría superior, de manera que todo el personal sea consciente de lo que se necesita "saber hacer" o acreditar si le interesa ascender

o RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH y Directores/as de Departamentos.

o INDICADORES:

- Procedimiento neutro de promoción.
- Canales de comunicación utilizados
- N<sup>o</sup> de informaciones realizadas

o FECHA INICIO: Enero del 2021

o FECHA FIN: Revisable anualmente

#### Medida 12

- En todas las vacantes que se produzcan en la plantilla, que requieran cubrirse mediante promoción interna, se informará al género subrepresentado en esa categoría profesional, impartiendo un curso de formación específico para la promoción interna

o RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH y Supervisores/as

o INDICADORES:

- Listado de vacantes ofertadas
- N.º de comunicaciones realizadas
- N<sup>o</sup> de formaciones específicas realizadas
- N<sup>o</sup> de personas desagregadas por sexo y puesto

o FECHA INICIO: Enero del 2021

o FECHA FIN: Revisable anualmente

#### Medida 13

- Protocolizar, con perspectiva de género, la promoción interna incorporando la perspectiva de género en las herramientas existentes y las que están en elaboración: \_\_\_\_\_

o RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH y Directores/as de Departamento. \_\_\_\_\_

o INDICADORES: \_\_\_\_\_

Revisión de: \_\_\_\_\_

Descripción de puestos de trabajo

- Evaluación del desempeño,
- Análisis de competencias,
- Evaluación del personal.

o FECHA INICIO: Enero del 2021

o FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

## RETRIBUCIÓN

Objetivo 5. Profundizar en el establecimiento de pautas salariales, complementos salariales y extrasalariales incluidos, con perspectiva de género, indicando con claridad y en aras del principio de transparencia los criterios objetivos para la asignación de salario<sup>7</sup> en los puestos de igual valor.

### Medida 14

- Realizar la valoración de los puestos de trabajo<sup>8</sup>, siguiendo el principio de puestos de trabajo de igual valor, aplicando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad y utilizando sistemas analíticos.
  - o RECURSOS Y RESPONSABLE: Propios de la empresa Adriana Merino
  - o INDICADORES:
    - Valoración de puestos de trabajo.
    - Diagnóstico de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que se aprecien.
    - Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.
  - o FECHA INICIO: Enero del 2021
  - o FECHA FIN: Revisión anualmente

## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Es de destacar que **CEESUR INTEGRACION** ya tiene en marcha medidas en favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla:

### Objetivo 6

Impulsar la corresponsabilidad fomentando el uso de medidas de conciliación entre mujeres y hombres.

### Medida 15

- Realizar campañas de sensibilización a la plantilla, en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres
  - o RECURSOS Y RESPONSABLE: Los recursos vendrán de la Iniciativa Social proveniente de la empresa y su responsable que es Ana Sánchez
  - o INDICADOR:
    - Contenido y canales de comunicación utilizados para realizar la campaña
    - N<sup>o</sup> de campañas de información realizadas.
  - o FECHA INICIO: Enero del 2021
  - o FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

<sup>7</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

<sup>8</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

#### Medida 16

- Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres y mujeres sensibilizando sobre la necesidad de corresponsabilidad organizando cursos de formación.
    - RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH y Los recursos vendrán de la Iniciativa Social proveniente de la empresa y su responsable que es Ana Sánchez
    - INDICADOR:
      - N<sup>o</sup> de personas formadas (M/H)
      - N<sup>o</sup> de cursos realizados
      - N<sup>o</sup> de horas de formación
- o FECHA INICIO: Enero del 2021
- o FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

#### Medida 17

- Organizar formación con el fin de trasladar herramientas a la plantilla, en materia de gestión del tiempo, estrés, resolución de conflictos, etc.
    - RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH y Los recursos vendrán de la Iniciativa Social proveniente de la empresa y su responsable que es Ana Sánchez
    - INDICADOR:
      - N<sup>o</sup> de personas formadas (M/H)
      - Listado de cursos
      - N<sup>o</sup> de cursos realizados
- o FECHA INICIO: Enero del 2021
- o FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

## PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Objetivo 7. Velar por un ambiente exento de acoso sexual o por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes

#### Medida 18

- Elaborar y comunicar a toda la plantilla la existencia de un Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
    - RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH
    - INDICADOR:
      - Revisión y actualización del Protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo
      - Comunicación a la plantilla: fecha, contenido.
      - Canales utilizados de comunicación.
- o FECHA INICIO: Enero del 2021
- o FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

Objetivo 8: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales

#### Medida 19

- Plan de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas. Evitando que se vean expuestas a situaciones (posturas, esfuerzos...) que puedan conllevar peligro para la futura hija o hijo o para la salud de la madre gestante
  - RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH/PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DEPARTAMENTO DE CALIDAD
  - INDICADOR:
    - Evaluación de riesgos laborales y su prevención incorporando la perspectiva de género.
    - Comunicación a la plantilla: fecha, contenido.
    - Canales utilizados de comunicación.
  - FECHA INICIO: Enero del 2021
  - FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

#### Medida 20

- Incorporar un plan de tratamiento y medidas terapéuticas de enfermedades específicas de la mujer.
  - EQUIPO/DPTO. RECURSOS Y RESPONSABLE: RRHH/PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DEPARTAMENTO DE CALIDAD
  - INDICADOR:
    - Evaluación de riesgos laborales y su prevención incorporando la perspectiva de género.
    - Comunicación a la plantilla: fecha, contenido.
    - Canales utilizados de comunicación.
  - FECHA INICIO: Enero del 2021
  - FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

## COMUNICACIÓN

El Plan de Igualdad establece las líneas de trabajo de la compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.

La comunicación resulta un instrumento fundamental para difundir a la plantilla los valores y políticas de **CEESUR INTEGRACIÓN** en materia de igualdad y contribuir a la eliminación de estereotipos de género que suponen un obstáculo para llevar a la práctica los principios de igualdad.

Teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas en el Diagnóstico **CEESUR INTEGRACIÓN** prioriza las siguientes medidas en orden a comunicar su compromiso con la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

Objetivo 9. Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las

comunicaciones externas el compromiso de CEESUR INTEGRACIÓN con la igualdad de oportunidades

#### Medida 21

- A través de los canales de comunicación habituales informar a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo
  - RECURSOS Y RESPONSABLE. Recursos propios Director General. ○ INDICADOR:
    - N<sup>o</sup> de campañas de comunicación realizadas.
    - Canales utilizados
    - N<sup>o</sup> de personas de la plantilla que lo han recibido (M/H)
  - FECHA INICIO: Enero del 2021
  - FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

Objetivo 10. Adaptar la política de comunicación interna y externa de CEESUR INTEGRACIÓN, en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista

#### Medida 22

- Revisar con perspectiva de género, con utilización de imágenes y lenguaje inclusivo formularios y documentos y materiales corporativos (web, documentación interna, protocolos, etc.) utilizados en la empresa
  - RECURSOS Y RESPONSABLE. COMUNICACIÓN/RRHH
  - INDICADOR:
    - N<sup>o</sup> de documentos revisados.
  - FECHA INICIO: Enero del 2021
  - FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

#### Medida 23

- Realizar acciones formativas sobre lenguaje e imagen no sexista para todas aquellas personas implicadas en la redacción de documentos y responsables de la imagen de CEESUR INTEGRACIÓN.
  - RECURSOS Y RESPONSABLE. COMUNICACIÓN/RRHH
  - INDICADOR:
    - N<sup>o</sup> de personas formadas (M/H)
    - Cursos realizados: Número y contenido.
  - FECHA INICIO: Enero del 2021
  - FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

## CULTURA CORPORATIVA

Objetivo 10. Hacer visible comunicando el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas, de CEESUR INTEGRACIÓN

#### Medida 24

- Incorporación como anexo al convenio el Código de buenas prácticas del Plan de Igualdad.
  - RECURSOS Y RESPONSABLE. COMUNICACIÓN/RRHH
  - INDICADOR:
    - Código de buenas prácticas con el Plan de igualdad incluido.
  - FECHA INICIO: Enero del 2021
  - FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

#### Medida 25

- Manifestar el compromiso con la diversidad y la inclusión, difundiéndolo a diferentes Grupos de interés de CEESUR INTEGRACIÓN, participando en iniciativas relevantes en materia de diversidad como el Charter de la Diversidad<sup>9</sup>
  - RECURSOS Y RESPONSABLE. COMUNICACIÓN/RRHH
  - INDICADOR:
    - Firma del Charter.
    - Difusión del evento.
  - FECHA INICIO: Enero del 2021
  - FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

#### Medida 26

- Firmar compromiso de **CEESUR INTEGRACIÓN** en la eliminación de la violencia de género (convenio con el Ministerio)<sup>10</sup>
  - EQUIPO/DPTO RECURSOS Y RESPONSABLE. COMUNICACIÓN/RRHH y DIRECCIÓN GENERAL DE EMPRESA.
  - INDICADOR:
    - Firma del Compromiso.
    - Difusión del evento.
  - FECHA INICIO: Enero del 2021
  - FECHA FIN: Hasta finalización del Plan

<sup>9</sup> <https://fundaciondiversidad.org/que-es-charter-diversidad/>

<sup>10</sup>

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/iniciativaEmpresas/home.htm>

## COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora de Igualdad de Oportunidades se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran

En las fichas de las medidas se establecen los indicadores que se medirán en las evaluaciones, sin perjuicio de otros que puedan ser de interés durante la vigencia del Plan. En todo caso, recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos para un mejor conocimiento del desarrollo de las acciones.

La evaluación valorará la adecuación de las medidas descritas y verificará su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Por ello, a la finalización del período de vigencia del II Plan de Igualdad, CEESUR INTEGRACIÓN evaluará su cumplimiento, el impacto que ha provocado y si ha sido correcto el desarrollo de las acciones previstas.

Las personas integrantes de la comisión negociadora observan en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información comunicada con carácter reservado. La Comisión Negociadora continuará levantando acta de las reuniones, semestralmente.

Como anexo al Plan, se encuentran las medidas registradas en formato de "ficha", con el fin de facilitar el seguimiento de los indicadores definidos. El Plan de igualdad es una herramienta práctica y flexible, por lo que durante su vigencia se podrá incorporar algún nuevo indicador de interés. En todo caso, recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos para un mejor conocimiento del desarrollo de las acciones.

## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS

Los acuerdos según el Real Decreto 901/2020<sup>11</sup> requerirán la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Por ello, a la finalización del período de vigencia del primer Plan de Igualdad, CEESUR INTEGRACIÓN evaluó el cumplimiento de los objetivos previstos y ha sido una de las fuentes utilizadas para la redacción de este II Plan.

---

<sup>11</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12214>

Continuando con la práctica ya entrenada, CEESUR INTEGRACIÓN evaluará los siguientes aspectos:

- Los objetivos propuestos, comprobando si han sido adecuados, realistas, alcanzables y movilizados.
- Las medidas definidas, analizando tanto las realizadas, como las que se hayan puesto en marcha. Valorando la coherencia de las mismas
- Los resultados obtenidos, cambios producidos y el impacto alcanzado.
- Los recursos asignados, comprobando si han sido adecuados y si se han ajustado al presupuesto establecido.
- El cronograma y su ajuste al calendario

## MEDIDAS PLAN IGUALDAD

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA					
OBJETIVO 1					
Garantizar las mismas condiciones de acceso y permanencia para ambos sexos, dando prioridad al sexo infrarrepresentado.					
MEDIDA	RESPONSABLE	Y	INDICADOR	FECHA INICIO	FECHA FIN
MEDIDA 1. Publicar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, extendiendo este compromiso a las empresas y consultoras de selección externa que participen en dicho proceso.	RESPONSABLE RECURSOS	Y	1.1 N.º de ofertas publicadas, con compromiso de igualdad. 1.2 N.º de ofertas comunicadas a empresas externas con compromiso de igualdad.	Enero 2021	Revisable anualmente
MEDIDA 2: En igualdad de condiciones, se seleccionará preferentemente al sexo subrepresentado en aquellas categorías o puestos en que la presencia de uno u otro sexo sea inferior	RESPONSABLE RECURSOS	Y	1.3 N.º de procesos de selección realizados con el compromiso de incorporación del sexo infrarrepresentado. 1.4 N.º de personas seleccionadas por sexo.	Enero 2021	Revisable anualmente
MEDIDA 3. Revisar la adecuación y requisitos de los procesos de selección a los puestos de trabajo con el fin de reducir la rotación de personal	RESPONSABLE RECURSOS	Y	1.5 Revisión de todos los perfiles solicitados en las ofertas de empleo. 1.6 N.º de ofertas de empleo publicadas tras revisarse los requisitos solicitados y el perfil demandado.	Enero 2021	Hasta finalización del Plan

MEDIDA 4. Avanzar en la contratación y la promoción de mujeres en los puestos de responsabilidad dándoles preferencia en nuevas contrataciones o promociones a puestos de responsabilidad, siempre que se cumpla la igualdad de mérito y capacidad	RESPONSABLE RECURSOS	Y	1.7 N.º y acciones positivas establecidas. 1.8 Departamentos, puestos, categorías cubiertas por mujeres.	Enero 2021	Hasta finalización del Plan
MEDIDA 5. Revisar con perspectiva de género el catálogo de definición de puestos de trabajo	RESPONSABLE RECURSOS	Y	1.9 Catálogo revisado.	Enero 2021	Hasta finalización del Plan
MEDIDA 6. Incluir acción positiva, en relación con las mujeres víctimas de violencia de género, en los procesos de selección y promoción en igualdad de condiciones	RESPONSABLE RECURSOS	Y	1.10 N.º de mujeres contratadas. 1.11 Tipo de contrato formalizado.	Enero 2021	Hasta finalización del Plan
<b>OBJETIVO 2</b> Ampliar los registros de las variables de diversidad en contrataciones futuras ej.: jóvenes, origen extranjero, pueblo gitano, colectivo LGTB.					
MEDIDA 7: Avanzar en una política activa de atracción y captación de talento joven, ampliando los canales de reclutamiento	RESPONSABLE RECURSOS	Y	INDICADORES DE SEGUIMIENTO 2.1 Nuevas fuentes de reclutamiento (personas con discapacidad, jóvenes, personas vulnerables)	FECHA INICIO  Enero 2021	FECHA FIN  Hasta finalización del Plan
<b>FORMACIÓN-PROMOCIÓN</b>					
<b>OBJETIVO 3</b> Incorporar la perspectiva de género en la detección de necesidades de formación que la empresa dirija a la plantilla.					

<p>MEDIDA 8. Definir el Plan de formación con perspectiva de género desarrollando específicamente acciones formativas en materia de diversidad, igualdad y prevención del acoso laboral y sexual o por razón de sexo, así como habilidades, para toda la plantilla.</p>	<p>RESPONSABLE Y RECURSOS</p>	<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO 3.1 Acciones formativas incluidas en el plan de formación 3.2 N ° de personas formadas desagregadas por sexo y formación.</p>	<p>FECHA INICIO Enero 2021</p>	<p>FECHA FIN Hasta finalización del Plan</p>
<p>MEDIDA 9. Puntuar en los procesos de promoción interna la participación en la formación realizada sobre igualdad de trato y oportunidades, y eliminación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género</p>	<p>RESPONSABLE Y RECURSOS</p>	<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO 3.4 Definición del procedimiento de promoción con criterios neutros para la promoción interna 3.5 Acciones formativas incluidas en el plan de formación susceptibles de puntuar en los procesos de promoción. 3.6 N ° de personas formadas desagregadas por sexo y formación.</p>	<p>FECHA INICIO Enero 2021</p>	<p>FECHA FIN Hasta finalización del Plan</p>
<p>MEDIDA 10. Programar formación en Igualdad de oportunidades y eliminación de sesgos inconscientes, a los equipos directivos, mandos intermedios y personal de selección</p>	<p>RESPONSABLE Y RECURSOS</p>	<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO 3.7. N ° de hombres/mujeres</p>	<p>FECHA INICIO Enero 2021</p>	<p>FECHA FIN Revisable anualmente</p>

		<p>formados en igualdad de oportunidades por departamentos.</p> <p>3.8. N.º de hombres/mujeres formados en igualdad mandos intermedios.</p> <p>3.9. N.º de hombres/mujeres formados en igualdad que formen parte de los equipos de selección de personal.</p>		
<b>Objetivo 4:</b> <b>Fomentar y garantizar la promoción interna de las mujeres eliminando todo tipo de discriminación</b>				
<p>MEDIDA 11. Informar a la plantilla de los requerimientos necesarios, especialmente a las mujeres, para promocionar a una categoría superior, de manera que todo el personal sea consciente de lo que se necesita "saber hacer" o acreditar si le interesa ascender</p>	<p>RESPONSABLE Y RECURSOS</p>	<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</p> <p>4.1. Establecimiento de los requerimientos de promoción por categorías.</p> <p>4.2 N.º de comunicaciones realizadas a la plantilla</p> <p>4.3 Canales de comunicación utilizados</p>	<p>FECHA INICIO</p> <p>Enero 2021</p>	<p>FECHA FIN</p> <p>Revisable anualmente</p>
<p>MEDIDA 12. En todas las vacantes que se produzcan en la plantilla, que requieran cubrirse mediante promoción interna, se informará al género subrepresentado en esa</p>	<p>RESPONSABLE Y RECURSOS</p>	<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</p> <p>4.4 Listado de vacantes ofertadas</p>	<p>FECHA INICIO</p> <p>Enero 2021</p>	<p>FECHA FIN</p> <p>Revisable anualmente</p>

<p>           categoría profesional, impartiendo un curso de formación específico para la promoción interna         </p>		<p>           4.5. N.º de comunicaciones realizadas            4.6. N.º de formaciones específicas realizadas            4.7. N.º de personas desagregadas por sexo y puesto         </p>	Enero 2021	Hasta finalización del Plan
<p> <b>MEDIDA 13.</b> Protocolizar, con perspectiva de género, la promoción interna incorporando la perspectiva de género en las herramientas existentes en la gestión de personas y las que están en elaboración         </p>	<p> <b>RESPONSABLE Y RECURSOS</b> </p>	<p> <b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>            4.8 Catálogo de descripción de puestos de trabajo            4.9 Evaluación del desempeño,            4.10 Análisis de competencias,            4.11 Evaluación del personal         </p>	<p> <b>FECHA INICIO</b>             Enero 2021         </p>	<p> <b>FECHA FIN</b>             Hasta finalización del Plan         </p>
<p><b>RETRIBUCIÓN</b></p>				
<p> <b>OBJETIVO 5. Profundizar en el establecimiento de pautas salariales, complementos salariales y extrasalariales incluidos, con perspectiva de género, indicando con claridad y en aras del principio de transparencia los criterios objetivos para la asignación de salario<sup>12</sup> en los puestos de igual valor.</b> </p>				
<p> <b>MEDIDA 14.</b> Realizar Auditoría salarial: valoración de los puestos de trabajo<sup>13</sup>, siguiendo el principio de puestos de trabajo de igual valor, aplicando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad y utilizando sistemas analíticos.         </p>	<p> <b>RESPONSABLE Y RECURSOS</b> </p>	<p> <b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>            5.1. Valoración de puestos de trabajo.            5.2 Diagnóstico de las diferencias retributivas,         </p>	<p> <b>FECHA INICIO</b>             Enero 2021         </p>	<p> <b>FECHA FIN</b>             Revisable anualmente         </p>

<sup>12</sup> Real Decreto **902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

<sup>13</sup> Real Decreto **902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

		así como las posibles deficiencias o desigualdades que se aprecien. 5.3 Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.		
<b>CONCILIACIÓN/ CORRESPONSABILIDAD</b>				
<b>OBJETIVO6. Impulsar la corresponsabilidad fomentando el uso de medidas de conciliación, especialmente entre los hombres.</b>				
MEDIDA 15: Realizar campañas de sensibilización promoviendo la corresponsabilidad, en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.	RESPONSABLE Y RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO 6.1 Contenido y canales de comunicación utilizados para realizar la campaña 6.2. N ° de campañas de información realizadas.	FECHA INICIO  Enero 2021	FECHA FIN  Hasta finalización del Plan
MEDIDA 16: Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres organizando cursos de formación.	RESPONSABLE Y RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO 6.3 N ° de personas formadas (M/H) 6.4 N ° de cursos realizados	FECHA INICIO  Enero 2021	FECHA FIN  Hasta finalización del Plan
Medida 17. Organizar formación con el fin de trasladar herramientas a la plantilla, en materia de gestión del tiempo, estrés, resolución de conflictos, etc.	RESPONSABLE Y RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO 6.5 N ° de personas formadas (M/H) 6.6 Listado de cursos	FECHA INICIO  Enero 2021	FECHA FIN  Hasta finalización del Plan

		6.7 N ° de cursos realizados	Enero 2021	Hasta finalización del Plan
<b>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>				
<b>OBJETIVO 7:</b> Velar por un ambiente exento de acoso sexual o por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.				
MEDIDA 18: Elaborar y comunicar a toda la plantilla la existencia de un Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	RESPONSABLE Y RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO 7.1 Revisión y actualización del Protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo 7.2 Comunicación a la plantilla: fecha, contenido. 7.3 Canales utilizados de comunicación.	FECHA INICIO  Enero 2021	FECHA FIN  Hasta finalización del Plan
Objetivo 8: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales				
MEDIDA 19: Realizar un plan de evaluación y adaptación del puesto de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas, evitando que se vean expuestas a situaciones (posturas, esfuerzos...) que puedan conllevar peligro para la futura hija o hijo o para la salud de la madre gestante	RESPONSABLE Y RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO 8.1 Evaluación de riesgos laborales y su prevención incorporando la perspectiva de género. 8.2 Comunicación a la plantilla: fecha, contenido.	FECHA INICIO  Enero 2021	FECHA FIN  Hasta finalización del Plan

		8.3 Canales utilizados de comunicación,		
MEDIDA 20: Incorporar un plan de tratamiento y medidas terapéuticas de enfermedades específicas de la mujer.	RESPONSABLE Y RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO 8.4 N ° de cursos de formación 8.5 N ° de personas formadas 8. N ° de horas de formación	FECHA INICIO  Enero 2021	FECHA FIN  Hasta finalización del Plan
<b>COMUNICACIÓN</b>				
<b>OBJETIVO 9.</b> Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas el compromiso de CEESUR INTEGRACIÓN con la igualdad de oportunidades.				
MEDIDA 21: A través de los canales de comunicación habituales informar a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo.	RESPONSABLE Y RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO 9.1 N ° de campañas de comunicación realizadas 9.2. Canales utilizados 9.2 Grupos de interés a quienes se han dirigido	FECHA INICIO  Enero 2021	FECHA FIN  Hasta finalización del Plan
<b>OBJETIVO 10.</b> Adaptar la política de comunicación interna y externa de INTEGRACIÓN en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.				
MEDIDA 22: Revisar con perspectiva de género, con utilización de imágenes y lenguaje inclusivo formularios y documentos y materiales corporativos (web, documentación	RESPONSABLE Y RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO 10.1 N ° de documentos revisados	FECHA INICIO  Enero 2021	FECHA FIN  Hasta finalización del Plan

interna, protocolos, etc.) utilizados en la empresa				
Medida 23. Realizar acciones formativas sobre lenguaje e imagen no sexista para todas aquellas personas implicadas en la redacción de documentos y responsables de la imagen de CEESUR INTEGRACIÓN	RESPONSABLE RECURSOS	Y	INDICADORES DE SEGUIMIENTO 10.2 N° de personas formadas (M/H) 10.3 Cursos realizados: Número y contenido.	Enero 2021  Hasta finalización del Plan
<b>CULTURA ORGANIZATIVA: ESTRATEGIA Y LIDERAZGO</b>				
<b>OBJETIVO 11.</b> Hacer visible comunicando el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas, de CEESUR INTEGRACIÓN.				
Medida 24: Incorporación como anexo al convenio el Código de buenas prácticas del Plan de Igualdad. .	RECURSOS RESPONSABLE	Y	INDICADORES DE SEGUIMIENTO 11.1 Código de buenas prácticas con el Plan de igualdad incluido.	FECHA INICIO Enero 2021  FECHA FIN Hasta finalización del Plan
Medida 25: Manifiestar el compromiso con la diversidad y la inclusión, difundiéndolo a diferentes Grupos de interés de CEESUR INTEGRACIÓN, participando en iniciativas relevantes en materia de diversidad como el Charter de la Diversidad <sup>14</sup>	RESPONSABLE RECURSOS	Y	INDICADORES DE SEGUIMIENTO 11.2 Firma del Charter. 11.3 Difusión del evento	FECHA INICIO Enero 2021  FECHA FIN Hasta finalización del Plan
Medida 26: Firmar compromiso de CEESUR INTEGRACIÓN en la eliminación de la violencia de	RESPONSABLE RECURSOS	Y	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	FECHA INICIO:   FECHA FIN

<sup>14</sup> <https://fundaciondiversidad.org/que-es-charter-diversidad/>

género (convenio con el Ministerio)		11.4 Firma del Compromiso. 11.5 Difusión del evento	Enero 2021	Hasta finalización del Plan
-------------------------------------	--	--	------------	-----------------------------

## FICHAS DE ACCIONES

<b>MEDIDA N ° 1</b>	Publicar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, extendiendo este compromiso a las empresas y consultoras de selección externa que participen en dicho proceso		
<b>ÁREA</b>	SELECCIÓN, PROFESIONAL	CONTRATACIÓN,	CLASIFICACIÓN
<b>FECHA INICIO</b>		<b>FECHA FIN</b>	
<b>RECURSOS Y RESPONSABLE</b>	Recursos humanos		
<b>RECURSOS</b>			
<b>INDICADORES</b>			
	1.1 N ° de ofertas publicadas con compromiso de igualdad		
<b>SEGUIMIENTO</b>	REALIZADA	PARCIALMENTE REALIZADA	NO REALIZADA
<b>EVALUACIÓN</b>			

<b>MEDIDA N ° 2</b>			
<b>ÁREA</b>			
<b>FECHA INICIO</b>		<b>FECHA FIN</b>	
<b>RECURSOS Y RESPONSABLE</b>	Recursos humanos		
<b>RECURSOS</b>			
<b>INDICADORES</b>			
<b>SEGUIMIENTO</b>	REALIZAD A	PARCIALMENTE REALIZADA	NO REALIZADA
<b>EVALUACIÓN</b>			

## CRONOGRAMA

MEDIDAS	2021				2022				2023				2024			
	1º TRIM.	2º TRIM.	3º TRIM.	4º TRIM.	1º TRIM.	2º TRIM.	3º TRIM.	4º TRIM.	1º TRIM.	2º TRIM.	3º TRIM.	4º TRIM.	1º TRIM.	2º TRIM.	3º TRIM.	4º TRIM.
<b>SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>																
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
<b>FORMACIÓN Y PROMOCIÓN</b>																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
<b>RETRIBUCIÓN</b>																
14																
<b>CONCILIACIÓN/ CORRESPONSABILIDAD</b>																
15																
16																
17																
<b>PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES</b>																
18																
19																
20																
<b>COMUNICACIÓN</b>																
21																
22																
23																
<b>CULTURA CORPORATIVA</b>																
24																
25																
26																

PLANIFICACIÓN PREVISTA	
	Hasta finalización del Plan
	Revisión anual

## CALENDARIO SEGUIMIENTO

ÁREAS	MEDIDAS PROGRAMADAS	2021	2022	2023	2024	
		MEDIDAS IMPLANTADAS				
SELECCIÓN	7	Formación en igualdad de oportunidades y acceso al empleo sin cegueras de género para el equipo de contratación y selección	Revisar la descripción de puestos de trabajo con perspectiva de género	Revisar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género	Aplicación de prioridad del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones, entre la contratación y promoción	Investigar este eje de selección, contratación, clasificación profesional aplicando un enfoque de género interseccional, que preste atención a la discapacidad
FORMACIÓN/ PROMOCIÓN	6	Mantener la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		Protocolizar con perspectiva de género, la promoción interna		
RETRIBUCIÓN	1	Realizar una auditoría retributiva con perspectiva de género				
CONCILIACIÓN/ CORRESPONSABILIDAD	3	Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres				
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3	Plan de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas	Plan de tratamiento y medidas terapéuticas de la mujer	Impartir cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades y sobre prevención de la violencia de género, puntuando los mismos en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional		
COMUNICACIÓN/ CULTURA ORGANIZATIVA	3	Incorporación como anexo al convenio el Código de buenas prácticas del Plan de Igualdad	Sensibilización a la plantilla sobre la importancia del lenguaje inclusivo	Revisar comunicación escrita e imágenes de los materiales corporativos (Web, documentación interna, protocolos, etc...)		

## **GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

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

Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

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

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

**Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

**Indicadores de género:** variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad.

**Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo,

en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

**Permiso por maternidad:** Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales

**Permiso por paternidad:** Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de una niña o un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

**Permiso por razones familiares:** Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

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

**Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.