

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE
ASOCIACIÓN RED CÁNTABRA DE DESARROLLO
RURAL**

AGOSTO 2022



Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
a. MARCO LEGAL.....	3
b. AGENDA 2030	4
2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
a. PRINCIPIOS	5
b. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	6
c. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
d. VIGENCIA	11
e. DATOS DEL PLAN	11
f. METODOLOGÍA DEL PLAN.....	11
g. OBJETIVOS DEL PLAN	12
h. INFORME DIAGNÓSTICO.....	12
i. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	19
3. PLAN DE IGUALDAD	27
3.1 MEDIDAS	27
3.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.....	50
3.3 SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	51
3.4 COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	51
3.5 CALENDARIO DE REUNIONES SEGUIMIENTO Y EVALUACION	53
3.6 CALENDARIO IMPLANTACIÓN MEDIDAS	54
3.7 PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	57
3.8 RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	58
3.9 ANEXOS.....	58

1. INTRODUCCIÓN

a. MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de las mujeres y los hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido que se ha ido desarrollando y articulando a través de diferentes normativas de ámbito europeo y estatal.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales que sustentan la aplicación del Primer Plan de Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural.

ÁMBITO EUROPEO

- Directiva 2002/73/CE relativa a aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

- Directiva 2010/41/UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

- Directiva 92/85/CEE sobre protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en periodo de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española de 1978, consagra el derecho de los/as españoles/as ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH).

- Real Decreto - Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y 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.

b. AGENDA 2030



El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible.

Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión del Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo, para alcanzar las metas de cada objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil.

Con el Plan de Igualdad de Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural se contribuye al logro de los Objetivos ODS números 5, 8 y 10.



2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

a. PRINCIPIOS

El Plan de Igualdad de Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural se concibe como:

- Un **documento estratégico** dirigido a posicionar favorablemente a la asociación en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

- Un **documento operativo** de trabajo integrado por un conjunto de 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 que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización, es:

- **Estratégico:** articula un nuevo enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.

- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión y evaluación.

- **Participativo y dialogado:** ha intervenido toda la organización en su diseño desde la Dirección a otras personas delegadas por la empresa, la representación legal de la plantilla y el personal de la empresa, mediante la recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

- **Dinámico, flexible y adaptable:** está sometido a cambios constantes de normativa o de funcionamiento de la propia organización.

- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la empresa.

b. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad de Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural y el diagnóstico previo de la situación de igualdad se ha realizado con la representación de la Dirección General, el Comité de empresa, departamento de administración y recursos humanos, Asesoría laboral externa (Asesoría Cantabria), la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), la propia plantilla y la Asesoría externa cualificada por parte de *Con I de Igualdad*.

Ha sido negociado en el seno de una Comisión Negociadora, paritaria, formada por cuatro miembros:

- dos personas en representación de la empresa: María Grijuela Restegui y Roberto Palacios Fernández (presidente de la comisión).
- dos personas por la RLT: Tamara González Gómez (secretaria de la comisión) y Germán Pérez González.

Las personas que componen la Comisión Negociadora durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad han recibido formación para la implantación y medidas de igualdad en las empresas (escuela virtual de Igualdad del Ministerio).

Se adjunta el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

En Santander a 2 de febrero de 2022 reunidas,

por una parte, la **representación de la empresa**

María Grijuela, Técnico de la OTSR

Roberto Palacios, Responsable de Comunicación y Prensa

y por otra, la **representación de las trabajadoras y los trabajadores**

Germán Pérez, Coordinador del CI de Collacos del Asón y miembro del Comité de Empresa, reunido de manera telemática vía ZOOM.

Tamara González, Técnico de la OTSR y miembro del Comité de Empresa

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de RED CÁNTABRA DE DESARROLLO RURAL, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACLERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

y pos

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- María Grijuela Restegui
- Roberto Palacios Fernández

En representación de la plantilla por:

- Germán Pérez González
- Tamara González Gómez

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- ✓ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- ✓ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a Roberto Palacios y Secretario/a Tamara González.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse semestralmente y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de "con I de Igualdad" (Mayka Zornoza y Paloma Revenga) y asesora igualdad CCCO (Rocío Barquin), que intervendrán con voz, pero sin voto.

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, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicación del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de que la ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anoxará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:00 horas del día 2 de febrero de 2022.

Firma:


En representación de la empresa

Firma: PEREZ
GONZALEZ,
GERMAN (FIRMA)
Firmado digitalmente
por PEREZ GONZALEZ,
GERMAN (FIRMA)
Fecha: 2022.02.02
10:39:12 +01'00'



En representación de los trabajadores

c. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La extensión del Plan de Igualdad incluirá a **todas las personas trabajadoras de la empresa**, sin perjuicio del restablecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, las medidas les serán de aplicación también durante los períodos de prestación de servicios.

d. VIGENCIA

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la firma del plan por las partes el 12 de agosto de 2022.

Tres meses antes de la finalización del Plan de Igualdad, se procederá a la evaluación del mismo y a la constitución de una nueva comisión negociadora que negocie el siguiente.

e. DATOS DEL PLAN

- El presente Plan es el primer plan de Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural.
- Es Obligatorio.
- Es Negociado, con invitación a la negociación y participación del Comité de Empresa desde su fase inicial.

f. METODOLOGÍA DEL PLAN

- Participación

Objetivo: informar a la plantilla de la creación y puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Acciones: creación de una Comisión de Igualdad paritaria. Dar a conocer a la plantilla la Comisión y pedir participación.

- Diagnóstico

Objetivo: conocer la situación de la Asociación en su estado global en cuanto a perspectiva de género.

Acciones: aplicar la metodología del diagnóstico y realizar informe de situación.

Se presenta como anexo el informe de diagnóstico.

g. OBJETIVOS DEL PLAN

- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Favorecer el acceso a la empresa garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.
- Implementar una valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género.
- Establecer un plan de formación que contemple la perspectiva para el acceso en igualdad a la formación de la empresa.
- Implantar un proceso interno de promoción que impulse el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.
- Promover el acceso de mujeres a puestos y ocupaciones en las que se encuentra subrepresentada.
- Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Integrar la perspectiva de género en el área de salud en la empresa.
- Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.
- Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad.

h. INFORME DIAGNÓSTICO

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

h.1 INTRODUCCIÓN

Desde la Asociación Red Cantabria de Desarrollo Rural hay un alto compromiso por parte de la Directiva, Gerencia y Representación Legal de la plantilla por impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa poniendo a disposición todos los medios oportunos para su correcto desarrollo.

Como oportunidad de mejora se observa que, aunque la igualdad y la transparencia están implícitas en la cultura de la Asociación, **se debería recoger de manera explícita el compromiso y la transversalización del principio de igualdad en todas las unidades de la empresa.**

Esto se puede hacer recogiéndolo en los planes de actuación de la igualdad, en las memorias anuales o incluso en la propia aplicación corporativa de uso por todo el personal de la empresa, creando un espacio especialmente dedicado a la igualdad, que recoja todo el trabajo que se viene realizando en la materia y destacando las actuaciones concretas que suponen un beneficio tanto para el personal de la entidad como para la sociedad en general para el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, (tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)
- mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal, integrando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades y
- garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la entidad, la protección frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Tras el análisis y observación de los datos obtenidos por medio del estudio diagnóstico en materia de igualdad en la Asociación Red Cantabria de Desarrollo Rural, podemos concluir los siguientes puntos en relación con las principales áreas de actuación que contempla un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

h.2 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Se debería elaborar un documento para los procesos de selección y contratación denominado “Política de reclutamiento y selección” donde se describa cómo se realiza la contratación en la empresa.

Como oportunidad de mejora se recomienda, utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo, con el fin de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, como se establece en el ordenamiento laboral, el Estatuto de Trabajadores en su artículo 4.2., en el punto C, en el que se indica que el personal tiene derecho “a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados/as por razón de sexo”, como

objetivo para evitar la pérdida de competitividad y eficiencia. Y, para ello es importante atender a:

- Cómo se realiza la valoración de puestos de trabajo.
- Qué criterios hay en los procesos de selección.
- Qué lenguaje y contenidos de pruebas se utilizan.
- Cómo se conforma el equipo seleccionador y si tienen o no formación en igualdad.

Se recomienda que en todos los procesos de selección y contratación, y sobre todo en los que se observa infrarrepresentación de alguno de los sexos, se garantice la presencia de al menos una candidatura de dicho sexo en la selección final.

Hay que sensibilizar y orientar a las personas que participan en los procesos de reclutamiento y selección en los principios de igualdad de oportunidades.

Se propone además incluir un registro de altas, bajas, reincorporaciones por contratación fijo-discontinuo así como las excedencias con la información pertinente para poder realizar análisis posteriores.

h.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional en la Asociación Red Cantabria de Desarrollo Rural se rige por el convenio colectivo en vigor donde se describe cómo tiene que ser la clasificación profesional.

Como oportunidad de mejora se recomienda identificar los puestos de trabajo donde no se alcanza la distribución porcentual 40% - 60% de representación y analizar las causas y soluciones a introducir en la empresa.

h.4 FORMACIÓN

Durante el 2021 tres personas del personal directivo realizaron un curso de formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas y está previsto que dos miembros de la RLT lo realicen en breve.

Como oportunidad de mejora se propone la impartición de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente dirigida a la comisión de igualdad encargada de velar por el cumplimiento del plan de igualdad y de las medidas a poner en marcha en el marco de la entidad y al personal en general para que sirva de apoyo a las actividades previstas y a seguir impulsando la igualdad como estrategia empresarial.

Se propone realizar un estudio de la formación que la plantilla considera más importante y útil realizar a la hora de desempeñar su trabajo diario y garantizar la presencia de mujeres en las formaciones relacionadas con el desarrollo profesional.

h.5 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Como oportunidad se propone la puesta en marcha de programas integrales de liderazgo, como el Proyecto Promociona, desarrollado por el IMIO y Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y/o Talentia 360, desarrollado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - IMIO, en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI), consiste en una formación estructurada e integral, que incluye coaching y networking, con una perspectiva de género multidisciplinar, para potenciar las capacidades directivas de las participantes como factor decisivo para su proyección profesional.

Se propone además diseñar un documento que recoja para las promociones de cada categoría profesional los criterios y su baremo. Llevar también un registro de dichas promociones desagregada por sexo y con la información pertinente para poder realizar análisis posteriores.

Se propone en los procesos de promoción garantizar la existencia de representación equilibrada de mujeres y hombres y que la conciliación no sea un impedimento para la promoción en la empresa.

h.6 CONDICIONES DE TRABAJO

Como oportunidad de mejora se propone formar con perspectiva de género a las personas clave de la entidad, para detectar situaciones de problemática específica en las mujeres, apoyar políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar del personal, incidir en determinados estilos de vida que causan enfermedades, en los efectos ergonómicos de determinados trabajos, en las causas del absentismo, entre otras, en definitiva un diagnóstico completo y unas actuaciones consecuentes y consolidar campañas de prevención en materia de prevención de riesgos laborales que fomenten estilos de vida saludable, para garantizar el derecho a la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras desde la perspectiva de género, así como su promoción en lo referente tanto a la evaluación de riesgos específicos en función del sexo como a la planificación preventiva.

En esta línea se podría promover la prevención en problemas de salud que afectan mayormente a mujeres como el cáncer de mama o a hombres como el cáncer de próstata.

h.7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, viene marcado por el convenio colectivo que resulta de aplicación en lo relativo a horario, jornada y conciliación.

Como oportunidad de mejora se propone identificar y catalogar las medidas que existen en la empresa relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral,

para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal y difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.

Se recomienda establecer medidas que mejoren lo previsto legalmente, como por ejemplo ampliar el acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad a consulta médica, estipulando un número máximo de horas al año y siempre acompañado del debido justificante.

En cuanto al teletrabajo disponible para el personal de oficina, se propone definir un protocolo al que tenga acceso la plantilla.

Otras posibles actuaciones pueden ser:

- Conocer quién utiliza más los permisos y excedencias para dirigir las campañas y actuaciones, dar a conocer al personal los permisos remunerados (enfermedad, maternidad, paternidad, etc.).
- Al personal que solicita una excedencia facilitarle un cuestionario para poder analizar las razones que más se repitan como causas para solicitar dichas excedencias.
- Qué garantías ofrece la empresa a las personas que se reincorporan de permisos y excedencias.

h.8 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En la Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural, en la mayoría de puestos no hay diferencias significativas salvo en el Grupo 4- personal de oficios-operario y en el Grupo 1- coordinador de proyectos. También nos encontramos con subrepresentación femenina en la RLT por lo que ya se ha mencionado se propone ampliar la representación femenina al menos en porcentaje.

Como oportunidad de mejora, y teniendo en cuenta que la igualdad debe aplicarse a ambos sexos, se propone incluir en los procesos de selección una cláusula de desempate favorable a la trabajadora en caso de promoción a puestos o categorías en las que se encuentre infrarrepresentada y a la inversa.

h.9 RETRIBUCIONES

Las retribuciones de la Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural se calculan según lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Se propone la elaboración de un documento interno de “Política retributiva, compensación, beneficios, reconocimientos y motivación” y una especificación de los complementos salariales.

Como oportunidad de mejora se propone adherirse al acuerdo de uso de una herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género y un **sistema de Valoración de Puestos de Trabajo** con enfoque de género y realizar estudios anuales que permitan conocer las posibles diferencias salariales existentes con información desagregada por sexo y actualizada para cada una de las personas y para un periodo de referencia. Para ello será necesario llevar un Registro Retributivo desagregado por sexo que contenga todos los datos específicos requeridos en el RD 902/2020 (fecha de nacimiento, tipo de contrato, tipo de jornada, situación familiar, fecha de incorporación, fecha fin de contrato, salario, complementos salariales, agrupación por valor etc.), utilizando la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad, para poder realizar la Auditoría Retributiva de una forma más ágil prestando especial atención en la forma de reflejar las reincorporaciones de los contratos fijos discontinuos

h.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Analizadas las fuentes disponibles, tanto documentación interna como la información disponible en la RLT:

- El número de casos detectados de acoso de tipo sexual es 0
- Acoso por razón de género 0
- Otro tipo de acosos 0
No se han emitido denuncias ni actuaciones por este concepto.
- A 31.12.21 no existe protocolo propio ni procedimiento de actuación frente a acosos.
- No existe código de conducta.
- Toda la posible casuística se difiere a lo acordado en la materia en el convenio colectivo de la Asociación Cántabra de Desarrollo Rural.

Sobre las acciones en el área de violencia de género y tratamiento de los acosos podemos citar lo siguiente:

- Nunca se han hecho estudios y evaluaciones a nivel impacto y situación en materia de acosos.
- No existe procedimiento de prevención ni protocolo de actuación para ningún tipo de acoso.
- No se ha impartido formación ni se han llevado a cabo acciones específicas.

Como oportunidad de mejora se propone redactar y aprobar el protocolo de actuación frente al acoso laboral y que incluya el acoso sexual y por razón de sexo, hecho que ha ocurrido el pasado 22 de marzo de los corrientes, recogiendo la tipificación de faltas y sanciones que serán aplicables en caso de acoso laboral, sexual o por razón de sexo y designando a una persona que sirva como canal de comunicación y resolución de posibles casos con el apoyo de una asesoría confidencial. Dicho protocolo se hará público a todo el personal de la empresa.

Mostrar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido por la dirección y representación del personal para la prevención del acoso. Colocar en lugares de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención y campañas de apoyo para informar y sensibilizar al personal.

Asimismo, se propone redactar e implementar un Protocolo de actuación para los casos en los que exista un caso de violencia sobre la mujer o de género con o sin orden de alejamiento.

h.11 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Como oportunidad de mejora se recomienda revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación; la elaboración de un decálogo para uso del personal que vele por el uso no sexista del lenguaje, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales de la empresa; crear un espacio de acceso al personal en el que periódicamente se traslade información sobre el Plan de Igualdad y contenidos de interés en la materia, difundir campañas tanto interna como externamente en las áreas de aplicación al plan de igualdad.

En definitiva, aunque la Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural es un ejemplo de garantía y transparencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es necesario volcar esfuerzos para garantizar que este principio esté presente en todas y cada una de las condiciones laborales de la empresa y que sirva de ejemplo a otras empresas.

La igualdad de oportunidades exige un cambio cultural que no condene a las personas al desempeño de los roles preestablecidos, sino que posibilite el disfrute de las libertades sin una diferenciación de responsabilidades, que en ningún momento se encuentran justificadas por la pertenencia a un determinado sexo. Este cambio obliga a trabajar en la sensibilización que lo precipite, al tiempo que se ponen en marcha o se potencian medidas asistenciales facilitadoras de la corresponsabilidad y la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

h.12 SALUD LABORAL

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo comportan que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres, y por consiguiente, que la intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud laboral tenga que incorporar la perspectiva de género para ser efectiva.

Como oportunidad de mejora se contempla el desarrollo de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales unido al Plan de Igualdad, ya que son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, y la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para la buena gestión de la prevención.

Además se propone como oportunidad de mejora en cuanto a “la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión”, definir un protocolo y darlo a conocer a la plantilla de la Asociación.

El compromiso con la igualdad de oportunidades es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, en tanto que tiene en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.

i. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En la Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural la retribución es un aspecto crítico y fundamental siguiendo estrictamente las pautas de la normativa laboral y de su convenio colectivo.

En general la retribución depende de los grupos profesionales y sus categorías y se aplica la remuneración económica según el puesto de trabajo pero hay algunos conceptos salariales que dependen del desempeño individual del mismo por razones de calidad o cantidad de trabajo.

Con objeto del diagnóstico salarial se han llevado a cabo los siguientes análisis sobre los sueldos y salarios de la plantilla durante el ejercicio 2021:

- por franja salarial
- por categoría profesional
- por complementos salariales
- valoración de puestos de trabajo según factor

Por franja salarial:



Gráfico 1. Franja salarial durante el ejercicio 2021 segregada por sexos

La concentración salarial de la plantilla femenina y masculina se encuentra en la franja de los 15.000 € y 20.000 € y se corresponde mayoritariamente con el grupo 2-Personal de Atención directa (guías y monitores) ya que es la actividad principal de la Asociación. En el caso de la plantilla femenina representa el 38% de esta población y el 45% de la masculina. Y sobre el total de dicha franja un 34% corresponde a las mujeres y un 66% a los hombres.

La siguiente franja con más peso es la inferior a los 10.000 € y se corresponde principalmente con el grupo 4- Personal de oficios (operarios y empleada de limpieza) y el grupo 2- Personal de Atención directa, donde la plantilla femenina (el 42% de este nicho) supone el 31% de la población femenina y en cuanto a la masculina (el 58% restante) supone el 26% de la población masculina. De esto se deduce una mayoría femenina en una categoría salarial más baja.

Si se compara con el nivel formativo (ver punto 2.14 Nivel Académico) en estudios primarios y secundarios (9 en términos absolutos para las mujeres y 17 para los hombres a 31.12.2021) se obtienen los siguientes porcentajes, 45% mujeres con dicha formación respecto a la plantilla total femenina; 56% en el caso de los hombres. En cuanto a la plantilla femenina la formada en estudios primarios y secundarios que representa el 35% sobre la plantilla total femenina no coincide con el 42% que representa la plantilla femenina en la franja salarial inferior a 15.000 € (en términos absolutos son 12 mujeres). De esto se deduce que hay personal femenino con estudios superiores que no alcanzan las franjas intermedias-altas de retribución salarial. En el caso de la plantilla masculina la formada en estudios primarios y secundarios que representa el 46% sobre la plantilla total masculina sí se encontraría en la franja salarial inferior a los 15.000 € lo que indica que su formación está correctamente clasificada.

Por categorías profesionales según convenio (en función de la titulación requerida o experiencia) la distribución segregada por sexo durante el ejercicio 2021 es la siguiente:

	salario Total mujeres	Salario Medio Mujeres	Salario Total Hombres	Salario Medio Hombres	dif absoluta	% Brecha
Grupo 1 Personal Directivo	37.495,08	37.495,08	42.748,86	42.748,86	-5.253,78	-12%
Grupo 1 Jefe de dep; directores programa; coord proyectos	0,00	0,00	74.854,19	24.951,40	-24.951,40	-
Grupo 1 Técnico de gestión	19.546,42	9.773,21	-	-	9.773,21	-
Grupo 2 Coord de centro	60.652,23	20.217,41	72.364,38	18.091,10	2.126,32	3%
Grupo 2 Educador ambiental- Guía	145.379,70	13.216,34	226.394,58	17.414,97	-4.198,63	-2%

Grupo 2 Educador ambiental- Monitores	38.203,30	19.101,65	13.639,51	13.639,51	5.462,14	40%
Grupo 3 Jefe de Administración	23.525,14	23.525,14	-	-	23.525,14	-
Grupo 3 Oficial Administrativo	-	-	5.636,39	5.636,39	-5.636,39	-
Grupo 4 Capataces	53.959,50	17.986,50	44.633,79	11.158,45	6.828,05	15%
Grupo 4 Operarios	28.203,40	14.101,70	225.022,62	15.001,51	-899,81	-0,4%
Grupo 4 Personal limpieza	2.779,80	2.779,80	-	-	2.779,80	-

Tabla 1. Remuneración (Salario base + complementos) por agrupación valor categorías profesionales durante el ejercicio 2021

La brecha salarial existente en el epígrafe Grupo 1 Personal directivo - es del 12%. Se explica por la diferencia de rango entre el director Gerente y la jefa de Departamento.

La brecha salarial existente en el epígrafe Grupo 2 Coordinador de centro del 3% corresponde a las categorías de coordinadores de proyecto donde el salario medio femenino es ligeramente superior al masculino y viene explicado por la promoción masculina durante el ejercicio de un guía a coordinador de centro. El porcentaje no es significativo.

La brecha salarial existente en el epígrafe Grupo 2 Guía del -2% indica que las mujeres cobran ligeramente menos que los hombres, viene explicada fundamentalmente por el “plus de productividad” del trabajo realizado como supervisor por parte de uno de los guías de la plantilla masculina. El porcentaje no es significativo.

La brecha salarial existente en el epígrafe Grupo 2 Monitores del 40% se explica porque las monitoras trabajaron todo el ejercicio de forma ininterrumpida mientras que el monitor trabajó 6 meses. Individualizamos el efecto como sigue: $(9.360\text{€}/7 \text{ meses}) \times 12 \text{ meses} = 12.480\text{€}$; diferencia absoluta previa (5.462€) menos efecto corrector $(12.480\text{€} - 9.361\text{€} = 3.120\text{€}) = 2.342\text{€}$; brecha = 1,40%. El porcentaje no es significativo y la diferencia queda por tanto justificada.

La brecha salarial existente en el epígrafe Grupo Capataces del 15% se explica porque las 2 capataces trabajaron todo el ejercicio de forma ininterrumpida mientras que de la plantilla masculina hay varios capataces que reenganchan contratos, el que distorsiona más el cálculo es un capataz que trabajó 7 meses. Individualizamos el efecto como sigue:

Por el capataz que trabajó 7 meses $(4.300/7 \text{ meses}) \times 12 = 7.371\text{€}$; efecto corrector $(7.371\text{€} - 4.300\text{€} = 3.071\text{€})$ a añadir en el salario total capataces hombres.

El segundo efecto distorsionador es por la promoción de un operario a capataz el último mes del ejercicio. Individualizamos el efecto como sigue:

Salario total capataces: 44.634€ + 4.300€ (del punto anterior); salario del capataz que corresponde sólo a un mes - 702€. Número de capataces sin tener en cuenta a este último (3); Salario total capataces corregido = 48.232€; Salario medio capataces hombres= 16.077€; salario medio capataces femenino= 17.987€; Diferencia absoluta= 1.910€; brecha 3,9%

La brecha salarial existente en el epígrafe Grupo 4 Operarios del -0,4% no es significativa.

Los demás epígrafes no son comparables por no existir personal de ambos sexos

En cuanto al análisis de las Medianas de la retribución total:

- La mediana del sueldo total de la plantilla está en 16.397,61 €
- El 54% de las mujeres de la plantilla cobran igual o por encima de la mediana total mientras que el 46% de las mujeres tienen un sueldo inferior a dicha mediana.
- El 60% de los hombres de la plantilla cobran igual o por encima de la mediana total mientras que el 40% restante tienen un sueldo inferior a dicha mediana.

Por complementos salariales

Los complementos que recibe la plantilla se encuentran detallados en la siguiente tabla:

	Nº de Mujeres	% Mujeres	% Mujeres sobre el total de las mujeres	Nº de Hombres	% Hombres	% sobre el total de los hombres	Total	% Total
COMPLEMENTO PERSONAL	18	36%	69%	32	65%	71%	50	61,73%
RETRIBUCION EN ESPECIE	9	30%	31%	21	70%	47%	30	37,04%
PLUS MINUSVALIA	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1,23%

Tabla 2. Complementos salariales de la plantilla durante el ejercicio 2021

El 100% de la plantilla tiene complementos o percepciones extra salariales. El bruto de los complementos salariales para la plantilla masculina ha sido de 23.333 € sobre 45 hombres lo que hace una media de 519 €/ hombre. El bruto para la plantilla femenina ha sido de 15.505 € lo que hace una media de 596 €/ mujer. La brecha salarial es del -15% lo que significa que las mujeres han cobrado de media un 15% más que los hombres en complementos salariales.

Valoración de puestos de trabajo según factor

La empresa ha llevado a cabo una valoración de los puestos de trabajo según factor utilizando la herramienta del Ministerio de Igualdad facilitada para tal fin. Se han analizado los siguientes factores:

- 1) La naturaleza de las funciones
- 2) Condiciones educativas
- 3) Condiciones profesionales y de formación
- 4) Condiciones laborales y estrictamente del desempeño

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Director/a Gerente (618) Jefe/a Departamento (591)
Agrupación 6	Jefe/a de Administración (528) Comunicación(508) Director/a de programa(524) Coordinador/a de proyectos(526) Coordinador/a Centro información (521)
Agrupación 5	Guía Educador/a ambiental (450) Técnico/a de proyectos (459) Guía Educador/a ambiental (484) Capataz(424)
Agrupación 4	Operario/a (313) Monitor/a ambiental (376) Monitor/a ambiental (383)
Agrupación 1	Empleada de Limpieza (134)

Tabla 3. Agrupación de puestos

Las puntuaciones por puesto se corresponden con la clasificación de las categorías profesionales definidas en el convenio, excepto para el puesto “guía educador/a ambiental sostenibilidad”, que no existía cuando se negoció el convenio y para el puesto de “comunicación” que tampoco viene reflejado en el convenio.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

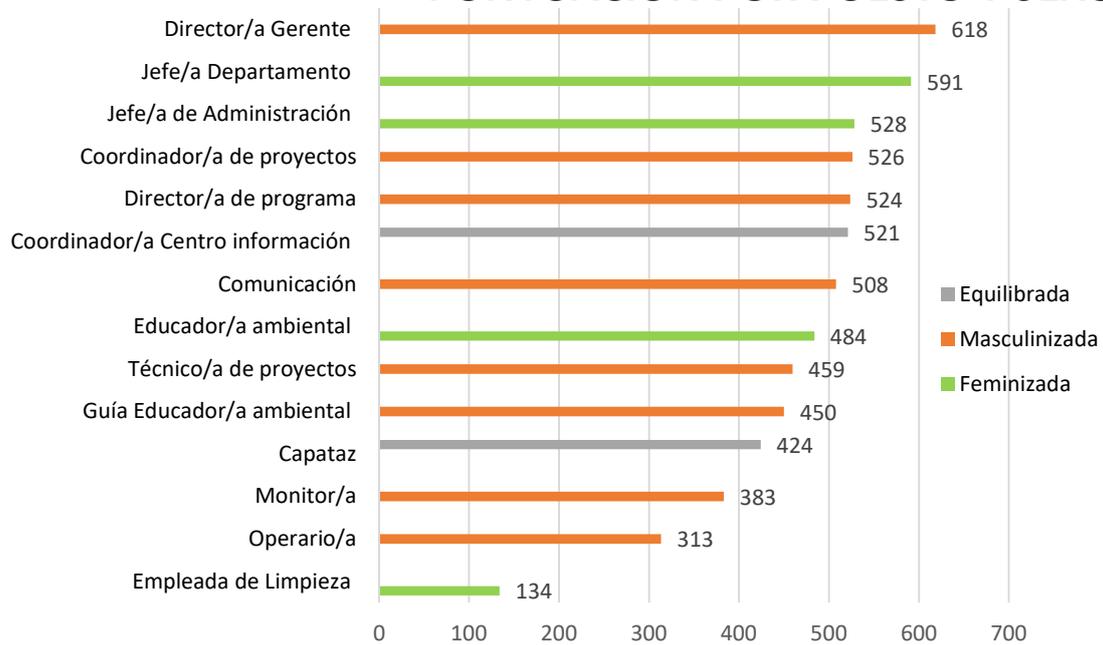


Tabla 4. Tabla de puntuación por puesto y sexo.

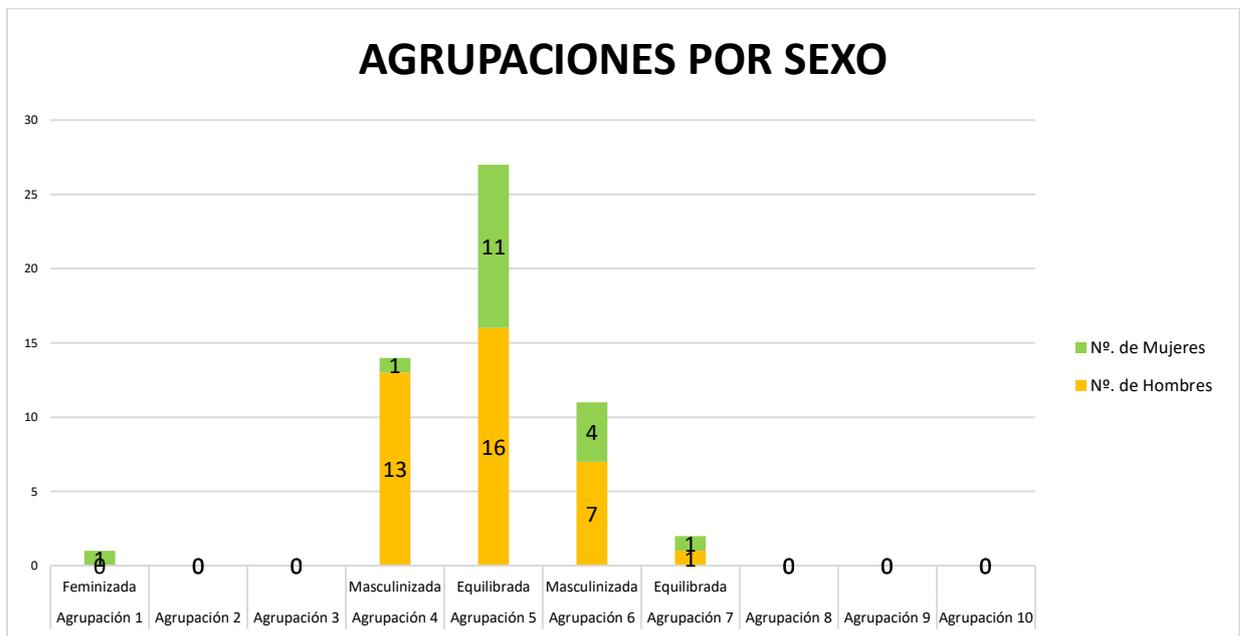


Gráfico 2. Agrupaciones por sexo

Total Plantilla Mujeres	37
Total Plantilla	18

Celdas Formuladas ¡NO TOCAR!

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Director/a Gerente		1	Masculinizada
Jefe/a Departamento	1		Feminizada
Director/a de programa		1	Masculinizada
Coordinador/a de proyectos Comunicación		1	Masculinizada
Técnico/a de proyectos		1	Masculinizada
Empleada de Limpieza	1		Feminizada
Educador/a ambiental	3		Feminizada
Monitor/a		1	Masculinizada
Coordinador/a Centro información	3	4	Equilibrada
Guía Educador/a ambiental	5	12	Masculinizada
Capataz	3	3	Equilibrada
Operario/a	1	12	Masculinizada
Jefe/a de Administración	1		Feminizada

Tabla 5. Tabla de puestos feminizados y masculinizados

	Nº	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef	BRECHA %
Agrupación 1							
Hombres	0						-100,00%
Mujeres	1	2382,60	397,20	2382,60		2779,80	
Agrupación 4							
Hombres	13	11338,42	462,04	11481,77	1315,20	13259,00	-8,01%
Mujeres	1	13564,55	304,78	13710,57	305,20	14320,55	
Agrupación 5							
Hombres	16	14277,67	275,92	14570,76	210,45	15057,13	11,30%
Mujeres	11	12367,54	438,06	12625,90	291,64	13355,60	
Agrupación 6							
Hombres	7	19190,34	1435,70	20659,36	405,19	21064,55	-7,89%

Mujeres	4	21303,56	1126,85	16538,32	60,95	22727,56	
Agrupación 7							
Hombres	1	42748,86		42748,86		42748,86	81,20%
Mujeres	1	7693,87	340,79	8034,66		8034,66	

Tabla 6. Brecha según agrupaciones

Conclusiones del diagnóstico de la auditoría salarial

- Según la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Igualdad la brecha total de la Asociación en promedio efectivo es del 9% a favor de los hombres y del 8% a favor de los hombres en importes equiparados.
- No existe brecha salarial, las desviaciones no son significativas al no superar el 25%.
- La obtención de los complementos y cuantías no se fundamentan en razones de género sino en razones objetivas definidas para cada categoría profesional basadas en la cantidad y calidad del trabajo y si se han realizado trabajos que exceden a los definidos en la categoría que corresponde al trabajador/a y por tanto se complementan con la diferencia del salario base de la categoría siguiente. Sin embargo, se ha detectado que no existe un documento que refleje de forma transparente, objetiva, medible y cuantificable los objetivos que dan lugar a estos complementos.
- Hay un porcentaje de personal femenino con estudios superiores que no alcanzan las franjas intermedias-altas de retribución salarial.
- En cuanto a la brecha por agrupaciones, en la agrupación 7 se explica porque se han utilizado los datos promedio de retribuciones 2021, y la mujer que ocupa el puesto no ha trabajado todos los meses del año.

Se propone como medida de transparencia plasmar en un documento la definición de los complementos salariales así como los mecanismos de medición y cuantificación para su consecución.

Asimismo, se propone como medida, realizar tanto el registro retributivo como el cálculo de la brecha salarial, íntegramente con la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad.

Vigencia de la auditoría retributiva

La vigencia de la auditoría retributiva será la misma que la del Plan.

3. PLAN DE IGUALDAD

3.1 MEDIDAS

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Clasificación profesional
- c. Formación
- d. Promoción profesional
- e. Condiciones de trabajo
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Retribuciones
- i. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
- j. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- k. Violencia de género
- l. Comunicación y género

a. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades creando un proceso de selección libre de sesgos de género.
- Uso de lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo.
- Favorecer el acceso a la empresa garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Favorecer que en los procesos de selección y contratación, al menos esté representado un sexo de cada.

MEDIDA 1. Establecer un proceso de selección estandarizado que dote de objetividad al eliminar sesgos de género.

Descripción: establecer un proceso estandarizado de selección que incluya para cada puesto de trabajo requisitos a valorar, personas que intervienen en el proceso, tipo de pruebas, valoración de cada una respecto a la decisión final, garantía de números mínimos de candidaturas por sexo según puesto de trabajo y centro y, en caso de condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área y/o puesto de trabajo.

❖ Indicadores:

- 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.
- Hoja de selección con los datos cuantitativos de recogida.

❖ Responsables:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha durante el 2022.
- Revisión: bi-anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 2. Formar al personal responsable de selección en sesgos inconscientes de género.

Descripción: incluir en el plan de formación una oferta de cursos para el periodo de vigencia del plan de igualdad con contenidos en procesos de selección desde la perspectiva de género, prevención del acoso sexual y de la violencia de género, igualdad de oportunidades de 65 horas.

❖ Indicadores:

- Número de cursos ofertados.
- Número de cursos realizados.

- Número de solicitudes y de participantes por sexo.
- Satisfacción con la formación recibida.
- ❖ Responsable:
 - Departamento de Gestión y departamento de Administración y RRHH.
- ❖ Prioridad: alta
- ❖ Calendario:
 - Puesta en marcha en 2022.
- ❖ Revisión: oferta anual en el Plan de Formación de la empresa.

MEDIDA 3. Elaboración de ofertas de trabajo con lenguaje e imagen en la que se represente a hombres y mujeres.

Descripción: redacción de ofertas laborales en las que el uso del lenguaje y la imagen represente a mujeres y hombres.

- ❖ Indicadores:
 - Ofertas realizadas y su contenido.
- ❖ Responsable:
 - Departamento de Administración y RRHH.
- ❖ Prioridad: media
- ❖ Calendario:
 - Puesta en marcha en 2022.
 - Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 4. Promocionar la incorporación de mujeres menores de 30 años.

Descripción: establecer un proceso estandarizado de selección que incluya la incorporación de mujeres menores de 30 años para garantizar la representación equitativa de sexo en esta franja de edad.

- ❖ Indicadores:
 - 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.
- Hoja de selección con los datos cuantitativos de recogida.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 5. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de las incorporaciones y bajas del año por sexo, puesto de trabajo, grupo profesional, edad, responsabilidades familiares, motivo de la baja y código contrato.

❖ Indicadores:

- Número de incorporaciones y bajas según las variables indicadas.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: media

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

b. CLASIFICACION PROFESIONAL

OBJETIVO:

- Implementar una valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género, garantizando el principio de igualdad de representación en el sistema de clasificación profesional.

MEDIDA 6. Realizar los ajustes necesarios, indicando cuáles, en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas, procurando impulsar la promoción interna de la plantilla antes que cubrir con convocatorias externas.

Descripción: creación de un grupo de trabajo que revise la definición de puestos de trabajo adecuando las tareas a la categoría profesional, realizando los ajustes necesarios para la agrupación por valor de los puestos de trabajo para su agrupación posterior y análisis retributivo.

❖ Indicadores:

- Evaluación de puestos de trabajo.
- Verificar si se ha realizado o qué grado de desarrollo tiene la revisión de la clasificación profesional.
- Fichas de puesto de trabajo que se han modificado.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: baja

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 7. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, grupos profesionales y puestos de trabajo.

Descripción: realización de un seguimiento anual de la distribución de la plantilla, desagregándolo por sexo, indicando el grupo profesional y puesto de trabajo.

❖ Indicadores:

- Distribución de la plantilla, desagregada por sexo, por grupo profesional y por puestos de trabajo.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: media

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

c. FORMACIÓN

Actualmente la Asociación no dispone de formación propia para la plantilla. Se recomienda diseñar un Plan de Formación con los siguientes

OBJETIVOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general (20 horas de formación distribuidas en módulos) y, especialmente, a la comisión de igualdad que velará por el cumplimiento del plan de igualdad.
- Facilitar el acceso a mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

MEDIDA 8. Evaluación anual del Plan de Formación con datos desagregados por sexo.

Descripción: elaborar un informe anual de plan de Formación, incorporar la variable sexo en todas las categorías de análisis y en las conclusiones contemplar medidas específicas relacionadas con el desarrollo de contenidos de esta área de intervención, tanto a la hora de establecer el acceso a la formación como que los contenidos mejoren la posición del personal a la hora de acceder, permanecer y promocionar.

❖ Indicadores:

- Informe de resultados del Plan anual de Formación.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.
- Responsables de departamento.

❖ Prioridad: media

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2023.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 9. Establecer un canal de comunicación efectivo con la plantilla para difundir el Plan anual de Formación.

Descripción: valorar e implantar un canal de comunicación efectivo entre la plantilla y la empresa para dar a conocer el Plan anual de Formación y el compromiso de la empresa con la capacitación de la plantilla como estrategia para la evaluación de las competencias. Se ofrecerá información tanto de formación interna como externa de organismos oficiales que realicen formación en cualquiera de las áreas de desarrollo del Plan de Igualdad.

- ❖ Indicadores:
 - Número de comunicaciones.
 - Impacto de la comunicación en el aumento de participación de la plantilla en la formación.
- ❖ Responsable:
 - Departamento de Administración y RRHH.
 - Responsables de departamento.
- ❖ Prioridad: media
- ❖ Calendario:
 - Puesta en marcha en 2022.
 - Revisión: bi-anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 10. Formar a la totalidad de la empresa en igualdad, con un curso de 20 h.

Descripción: formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente a la comisión de igualdad, encargada de velar por el cumplimiento del presente Plan de Igualdad (preferentemente dentro del horario laboral). A la plantilla se la impartirá un curso de 20 horas dividido en módulos donde se la formará para conocer el Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso, etc, a repartir en los 4 años de vigencia que contempla el Plan.

- ❖ Indicadores:
 - Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
 - Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.
 - Número y porcentaje de asistentes, desagregados 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.
 - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.
- ❖ Responsable:
 - Departamento de Administración y RRHH.
- ❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

d. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO:

- Garantizar que hay paridad en oportunidades entre sexos para ocupar puestos de responsabilidad, sin que la conciliación familiar sea un impedimento para la promoción profesional.

MEDIDA 11. Fomentar programas de desarrollo específico para facilitar la promoción profesional, sin sesgo de género.

Descripción: puesta en marcha de programas integrales de liderazgo, coaching y networking, con una perspectiva de género multidisciplinar, para potenciar las capacidades directivas de las personas participantes como factor decisivo para su proyección profesional.

❖ Indicadores:

- Número de programas de desarrollo específico para la promoción profesional.
- Número de personas que siguen estos programas de desarrollo con resultado favorable.

❖ Prioridad: alta

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 12. Realizar y comunicar a toda la plantilla un protocolo sobre los criterios de la empresa para promocionar. Añadir cláusula de desempate en los procesos de promoción.

Descripción: además de las directrices que dicta el convenio, establecer el peso específico de la antigüedad, experiencia profesional y académica, y entrevista personal, añadiendo también una cláusula de desempate en los procesos de promoción.

❖ Indicadores:

- Documento y comunicación a la plantilla con el peso específico de cada uno de los criterios tenidos en cuenta por la empresa para promocionar.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 13. Crear una base de datos completa sobre promociones.

Descripción: crear una base de datos que ofrezca información detallada sobre las promociones, donde se distinga por sexo, nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades, nivel de formación, formación recibida en la empresa sobre las características de los puestos de trabajo objeto de promoción indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, así como la difusión y comunicación de las vacantes y proceso realizado.

❖ Indicadores:

- Número de promociones según las variables indicadas.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 14. Impulsar la promoción profesional de mujeres entre 41 y 50 años, hasta que deje de ser una franja con infrarrepresentación femenina.

Descripción: puesta en marcha de programas integrales dirigidos a mujeres incluidas en la franja de edad entre 41 y 50 años para favorecer su proyección profesional.

❖ Indicadores:

- Número de programas de desarrollo específico para la promoción profesional de este colectivo.
- Número de mujeres entre 41 y 50 años que siguen estos programas de desarrollo con resultado favorable.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 15. Favorecer la promoción interna.

Descripción: favorecer la promoción interna para procurar la retención del talento de las personas trabajadoras.

❖ Indicadores:

- Número de promociones internas desagregadas por sexo.
- Méritos reconocidos de las personas que acceden a dichas promociones.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2023.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

e. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO:

- Promover la evaluación de riesgos específicos en función del sexo y elaborar una planificación preventiva en problemas de salud con mayor afectación en uno u otro sexo.

- Incorporar la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el grado de satisfacción de las personas trabajadoras.

MEDIDA 16. Promover la evaluación de riesgos específicos en función del sexo.

Descripción: incluir, a tenor de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una evaluación de riesgos específicos en función del sexo y elaborar una planificación preventiva en problemas de salud con mayor afectación en uno u otro sexo. Llevar un registro de las bajas médicas y ausencias.

- ❖ Indicadores:
 - Bajas/ausencias por enfermedad desagregadas por sexo.
- ❖ Responsable:
 - Departamento de Administración y RRHH.
- ❖ Prioridad: alta
- ❖ Calendario:
 - Puesta en marcha en 2023.
 - Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 17. Incorporar aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el grado de satisfacción de la plantilla.

Descripción: incluir en la encuesta de clima laboral aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades.

- ❖ Indicadores:
 - Informe de resultados de la encuesta.
- ❖ Responsable:
 - Departamento de Administración y RRHH.
- ❖ Prioridad: media
- ❖ Calendario:
 - Realizar una encuesta anual garantizando el anonimato. Se ha puesto en marcha en el primer trimestre de 2022 para la elaboración del presente Plan. Periodicidad anual.
 - Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 18. Crear base de datos que registre todos los permisos por: permisos y suspensión de contrato, sexo, motivo, edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, puesto y nivel.

Descripción: base de datos de todos los permisos y suspensiones de contrato desagregados por sexo, motivo, edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, puesto y nivel, para el Plan de Igualdad.

❖ Indicadores:

- Permisos y suspensiones de contrato desagregadas por sexo motivo, edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, puesto y nivel.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: media

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

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

OBJETIVO:

- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa y concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad.

MEDIDA 19. Identificar, catalogar y difundir las medidas que existen en la asociación relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal.

Descripción: establecer canales de información y comunicación de las medidas en cuanto a conciliación existentes en la entidad para toda la plantilla, promocionando la corresponsabilidad.

❖ Indicadores:

- Número de canales y comunicación utilizados.
- Número de usos que se hacen de dichas medidas, desagregadas por sexo.

- ❖ Responsable:
 - Responsables de Departamento.
- ❖ Prioridad: alta
- ❖ Calendario:
 - Puesta en marcha en 2022.
 - Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 20. Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad; creando protocolo para el teletrabajo, flexibilizando horarios y turnos para ampliar el acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad a consulta médica, para trámites de adopción, acompañamiento escolar, etc., siempre acompañado del debido justificante y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Descripción: difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla, especificando a través de qué medios. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.

- ❖ Indicadores:
 - Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
 - Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
 - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
 - Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.
 - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.
 - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de la flexibilidad horaria.
- ❖ Responsable:
 - Responsables de Departamento.
- ❖ Prioridad: alta
- ❖ Calendario:
 - Puesta en marcha en 2022.
 - Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 21. Crear un protocolo para la intimidad con el entorno digital.

Descripción: crear y difundir entre la plantilla un protocolo para la intimidad con el entorno digital y la desconexión. Realizar una encuesta periódicamente para conocer el uso que se hace de dicho protocolo.

❖ Indicadores:

- Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad; en este caso, protocolo para la intimidad con el entorno digital y la desconexión.
- Número de personas, desagregado por sexo, que hacen uso del protocolo para la intimidad con el entorno digital y la desconexión.

❖ Responsable:

- Responsables de Departamento.

❖ Prioridad: media

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 22. Informe anual a la comisión de seguimiento por sexo de solicitudes y denegaciones de permisos por conciliación y corresponsabilidad.

Descripción: realización de un seguimiento anual de los permisos de conciliación y corresponsabilidad solicitados, concedidos y denegados.

❖ Indicadores:

- Permisos de conciliación y corresponsabilidad solicitados, concedidos y denegados.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: media

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

g. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO:

- Realizar una evaluación de las promociones desagregada por sexo para analizar la subrepresentación de hombres en puestos de responsabilidad y de mujeres en los puestos de categorías más bajas con el fin de eliminar las posibles discriminaciones existentes.
- Promover el acceso del sexo infrarrepresentado a puestos y ocupaciones en las que se encuentra subrepresentada.

MEDIDA 23. Informe anual a la comisión de seguimiento de los puestos de trabajo por sexo a efectos de hacer un seguimiento del equilibrio entre hombres y mujeres.

Descripción: realización de un seguimiento anual del equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo.

❖ Indicadores:

- Informe anual de distribución de hombres y mujeres por puestos de trabajo.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: media

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 24. Establecer la preferencia de promoción de género subrepresentado.

Descripción: establecimiento de medidas de acción positiva para que, a igualdad de méritos y capacidad se dé preferencia al sexo infrarrepresentado en aquellos puestos en los que estén menos representados.

❖ Indicadores:

- Número de procesos de selección y promoción que incluya datos desagregados por sexo.
- Crecimiento o decrecimiento anual de la brecha de paridad entre hombres y mujeres.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.

- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 25. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización (eliminando segregación vertical y/o horizontal).

Descripción: realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y tipo de promoción.

❖ Indicadores:

Número de medidas propuestas y puestas en marcha.

- Cambios realizados en la distribución de la plantilla, desagregados por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.

- Cambios realizados en la distribución de la plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.

- Número de seguimientos de las promociones que incluyan datos desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de la jornada.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración y RRHH.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.

- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad

h. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OBJETIVO:

- Establecer una política salarial transparente y que promueva igualdad salarial, con el uso de la Herramienta Oficial De Registro Retributivo Del Ministerio.

MEDIDA 26. Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo: Creando un registro retributivo con datos específicos.

Descripción: revisión y seguimiento de la estructura retributiva, para facilitar el control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales de forma clara y transparente. Crear un registro retributivo que contenga todos los datos específicos para poder realizar la herramienta de auditoría retributiva más ágil (prestando atención a los contratos fijos discontinuos).

❖ Indicadores:

- Auditoría salarial y registro retributivo establecidos en RD 902/2020, usando la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad.
- Identificar si se incluyen los datos específicos en la herramienta de auditoría retributiva.
- Verificar si resulta de utilidad el registro retributivo para la agilidad de herramienta, calculando los tiempos de uso.

❖ Responsable:

- Departamento de Administración.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

i. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO:

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características de los trabajadores y trabajadoras.
- Integrar la perspectiva de género en el área de salud de la empresa.

MEDIDA 27. Estudio sobre la viabilidad de incorporar en los reconocimientos médicos pruebas para la detección de problemas de salud específicos de mujeres y hombres.

Descripción: realizar un estudio que recoja las enfermedades y problemas de salud que afectan específicamente a mujeres o a hombres identificando el nivel de riesgo en función de la edad, la actividad laboral..., en orden a establecer prioridades. Identificar el tipo de prueba que puede ayudar a su detección, realizar una valoración económica y, en su caso, un plan de implementación de medidas dirigidas a incluir en los reconocimientos médicos de la empresa estas pruebas.

❖ Indicadores:

- Resultado del estudio.
- Plan de implementación de medidas.
- Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
- Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

❖ Responsable:

- Servicio de prevención y Comisión de Igualdad.

❖ Prioridad: media

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2023.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 28. Información sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.

Descripción: mantener a perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.

❖ Indicadores:

- Evaluaciones de riesgos y protocolos médicos revisados.

❖ Responsable:

- Servicio de prevención y Comisión de Igualdad.

❖ Prioridad: media

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.

- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 29. Información sobre los permisos solicitados y justificados para temas relacionados con la salud.

Descripción: elaborar un registro de permisos por enfermedad común, consultas médicas, hospitalizaciones, etc. desagregados por sexo, edad y todo aquel otro ítem que resulte de interés.

❖ Indicadores:

- Número de permisos solicitados, desagregados por sexo y edad.
- Número de permisos justificados, desagregados por sexo y edad.

❖ Responsable:

- Servicio de prevención y Comisión de Igualdad.

❖ Prioridad: media

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

j. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO:

- Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

MEDIDA 30. Elaborar, difundir y hacer seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción: Durante el primer trimestre de 2022 se ha elaborado y negociado en el seno de la Comisión de Igualdad un Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.

❖ Indicadores:

- Hacer seguimiento del número de procedimientos iniciados por sexo, puesto de trabajo y tipo de procedimiento.
- Número y tipo de sanciones por sexo si los hubiere.

❖ Responsable:

- Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.

- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 31. Manual de buenas prácticas para prevenir, informar y sensibilizar en cuanto al acoso.

Descripción: Colocar en lugares de acceso al personal y/o facilitar a la plantilla un manual de buenas prácticas para la prevención del acoso y campañas de apoyo para informar y sensibilizar al personal, a fin de mostrar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso.

❖ Indicadores:

- Contenido del manual de buenas prácticas.

❖ Responsable:

- Responsable Comisión de Igualdad.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.

- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 32. Campañas de sensibilización y comunicación sobre Tolerancia Cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción: impulso de campañas de sensibilización y comunicación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Indicadores:

- Número y tipo de campañas de sensibilización.

❖ Responsable:

- Comisión de Igualdad.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 33. Formación en detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.

Descripción: realizar un curso de formación a la representación legal de la plantilla en detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- ❖ Indicadores:
 - Número de personas formadas y sexo de las mismas.
 - Grado de satisfacción con la formación.
- ❖ Responsable:
 - Responsable del Plan de Formación.
- ❖ Prioridad: alta
- ❖ Calendario:
 - Puesta en marcha en 2022.
 - Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 34. Resumir el protocolo de acoso en un díptico.

Descripción: Colocar en lugares de acceso al personal y/o facilitar a la plantilla un documento tipo díptico con el funcionamiento del protocolo de acoso, a fin de facilitar que pueda ser usado para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la empresa.

- ❖ Indicadores:
 - Contenido del díptico del protocolo de acoso.
- ❖ Responsable:
 - Responsable Comisión de Igualdad.
- ❖ Prioridad: alta
- ❖ Calendario:
 - Puesta en marcha en 2022.
 - Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

k. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO:

- Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.

MEDIDA 35. Protocolo de actuación para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Descripción: realizar un protocolo de actuación con medidas para trabajadoras víctimas de violencia de género e informar a la plantilla del mismo.

Indicadores:

- Protocolo aprobado.
- Mujeres beneficiadas de las medidas implantadas.
- ❖ Responsable:
 - Comisión de Igualdad.
- ❖ Prioridad: media
- ❖ Calendario:
 - Puesta en marcha en 2022.
 - Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 36. Elaborar un díptico con los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

Descripción: Colocar en lugares de acceso al personal y/o facilitar a la plantilla un documento tipo díptico que recoja los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, con el fin de proteger.

- ❖ Indicadores:
 - Contenido del díptico los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
- ❖ Responsable:
 - Responsable Comisión de Igualdad.
- ❖ Prioridad: media

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

I. COMUNICACIÓN Y GÉNERO

OBJETIVO:

- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

MEDIDA 37. Crear un espacio de Igualdad.

Descripción: crear un espacio de acceso al personal en el que periódicamente se traslade información sobre el Plan de Igualdad y contenidos de interés en la materia, difundir campañas tanto interna como externamente en las áreas de aplicación al plan de igualdad.

❖ Indicadores:

- Número de consultas e información recibida en el espacio de Igualdad.
- Número de consultas por temática.

❖ Responsable:

- Comisión de Igualdad.

❖ Prioridad: alta

❖ Calendario:

- Puesta en marcha en 2022.
- Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 38. Realizar un uso no sexista del lenguaje.

Descripción: revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación; la elaboración de un decálogo para uso del personal que vele por el uso no sexista del lenguaje, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales de la empresa.

- ❖ **Indicadores:**
 - Número de medios revisados.
 - Número de modificaciones realizadas.
- ❖ **Responsable:**
 - Comisión de Igualdad.
- ❖ **Prioridad:** media
- ❖ **Calendario:**
 - Puesta en marcha en 2022.
 - Revisión: anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

3.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Para llevar a cabo el desarrollo del plan la empresa Red Cántabra de Desarrollo Rural dispone de los siguientes medios:

- **Recursos Humanos**
 - Informes de seguimiento anuales con datos de contratación, promoción, retribución etc desagregados por sexo.
 - Manuales y herramientas técnicas del Ministerio de Igualdad.
 - Lugar de reuniones.

Las horas de reunión para llevar a cabo la ejecución, seguimiento y evaluación del plan se computarán como tiempo de trabajo."

3.3 SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural se realizará por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, durante el período de ejecución del Plan de Igualdad pasará a llamarse **Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación**.

Esta Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación estará formada por María Grijuela, Roberto Palacios, Germán Pérez y Tamara González.

La Comisión de seguimiento tendrá las reuniones ordinarias que fije en su reglamento una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad, es decir, al menos 2 reuniones al año. Las reuniones pueden convocarse por cualquiera de las partes. Se estipularán reuniones extraordinarias en función de las posibles contingencias. De dichas reuniones se levantará un acta, en el que quede reflejado el estado de avance de cada acción y posibles acciones correctoras. Las actas de seguimiento deberán reflejar el grado de consecución de los objetivos generales, objetivos específicos, contingencias y barreras así como el impacto de las medidas correctoras, el grado de participación, el impacto obtenido y, si las hubiere, recomendaciones para el próximo Plan.

La evaluación, por tanto, tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan- evaluación de resultados.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan- evaluación del proceso.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones- evaluación del impacto.
- Identificar nuevas necesidades- continuidad del Plan.

3.4 COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En la Comisión de Igualdad se garantizará, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad de Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural, una composición paritaria formada por una representación de la empresa y una representación de la plantilla a través de sus representantes legales.

Composición de 4 integrantes: 2 en representación de la empresa y 2 en representación de la plantilla.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES:

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

Una vez exceda el período previsto para la implementación del Plan de Igualdad.

- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona, por los motivos que fueran, abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicado a la Comisión de Igualdad, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho Plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o, en su caso, coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

FUNCIONAMIENTO:

REUNIONES

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación tendrán carácter ordinario para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán por correo electrónico con acuse de recibo, con una antelación mínima de siete días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir período de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla,

posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otro área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

3.5 CALENDARIO DE REUNIONES SEGUIMIENTO Y EVALUACION

En **marzo-abril de cada año**, se presentará a la Comisión de Igualdad:

- **Plan de trabajo** con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- **Informe de evaluación** de las actividades realizadas durante el período anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

En **septiembre-octubre de cada año**, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el segundo trimestre de 2024 se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio en mayo de 2022 hasta octubre de 2024. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas; en caso necesario, se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del período de vigencia del Plan de Igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el período; esta evaluación servirá de base para el diseño del Segundo Plan de Igualdad de Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

QUORUM:

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes tras la

confirmación de que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

ACUERDOS:

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

ACTAS:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Igualdad y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

CONFIDENCIALIDAD:

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de ésta o les fuera entregada.

3.6 CALENDARIO IMPLANTACIÓN MEDIDAS

		2022	2023	2024	2025	2026
M1	Establecer un proceso de selección estandarizado que dote de objetividad al eliminar sesgos de género.	X				
M2	Formar al personal responsable de selección en sesgos inconscientes de género. 60h	X	X	X	X	X
M3	Elaboración de ofertas de trabajo con lenguaje e imagen en la que se represente a hombres y mujeres.	X	X	X	X	X
M4	Promocionar la incorporación de mujeres menores de 30 años.	X				
M5	Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de las incorporaciones y bajas del año por sexo, puesto de trabajo, grupo profesional, edad, responsabilidades familiares, motivo de la baja y código contrato.	X	X	X	X	X
M6	Realizar los ajustes necesarios, indicando cuáles, en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas, procurando impulsar la promoción interna de la plantilla antes que cubrir con convocatorias externas.	X	X	X	X	X
M7	Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la	X	X	X	X	X

	plantilla por sexo, grupos profesionales y puestos de trabajo.					
M8	Evaluación anual del Plan de Formación con datos desagregados por sexo.		X	X	X	X
M9	Establecer un canal de comunicación efectivo con la plantilla para difundir el Plan anual de Formación.	X		X		
M10	Formar a la totalidad de la empresa en igualdad. 20h	X	X	X	X	X
M11	Fomentar programas de desarrollo específico para facilitar la promoción profesional, sin sesgo de género.	X	X	X	X	X
M12	Realizar y comunicar a toda la plantilla un protocolo sobre los criterios de la empresa para promocionar.	X				
M13	Crear una base de datos completa sobre promociones.	X	X	X	X	X
M14	Impulsar la promoción profesional de mujeres entre 41 y 50 años, hasta que deje de ser una franja con infrarrepresentación femenina. A lo largo de todo el plan	X	X	X	X	X
M15	Favorecer la promoción interna.		X	X	X	X
M16	Promover la evaluación de riesgos específicos en función del sexo.		X	X	X	X
M17	Incorporar aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el grado de satisfacción de la plantilla.	X	X	X	X	X
M18	Crear base de datos que registre todos los permisos por: permisos y suspensión de contrato, sexo, motivo, edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, puesto y nivel.	X	X	X	X	X
M19	Identificar, catalogar y difundir las medidas que existen en la asociación relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal.	X	X	X	X	X
M20	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad; creando protocolo para el teletrabajo, flexibilizando horarios y turnos para ampliar el acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad a consulta médica, para trámites de adopción, acompañamiento escolar, etc., siempre	X	X	X	X	X

	acompañado del debido justificante y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.					
M21	Crear un protocolo para la intimidad con el entorno digital.	X				
M22	Informe anual a la comisión de seguimiento por sexo de solicitudes y denegaciones de permisos por conciliación y corresponsabilidad.	X	X	X	X	X
M23	Informe anual a la comisión de seguimiento de los puestos de trabajo por sexo a efectos de hacer un seguimiento del equilibrio entre hombres y mujeres.	X	X	X	X	X
M24	Establecer la preferencia de promoción de género subrepresentado	X	X	X	X	X
M25	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización (eliminando segregación vertical y/o horizontal).	X	X	X	X	X
M26	Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo. Crear un registro retributivo con datos específicos.	X	X	X	X	X
M27	Estudio sobre la viabilidad de incorporar en los reconocimientos médicos pruebas para la detección de problemas de salud específicos de mujeres y hombres.		X	X	X	X
M28	Información sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.	X	X	X	X	X
M29	Información sobre los permisos solicitados y justificados para temas relacionados con la salud.	X	X	X	X	X
M30	Elaborar, difundir y hacer seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.	X	X	X	X	X
M32	Manual de buenas prácticas para prevenir, informar y sensibilizar en cuanto al acoso.	X				
M33	Campañas de sensibilización y comunicación sobre Tolerancia Cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.	X	X	X	X	X
M34	Formación a la representación legal de la plantilla en detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.	X	X	X	X	X
M35	Resumir el protocolo de acoso en un díptico.	X				
M36	Protocolo de actuación para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.	X	X	X	X	X

M37	Elaborar un díptico con los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.	X				
M38	Crear un espacio de Igualdad.	X	X	X	X	X
M39	Realizar un uso no sexista del lenguaje.	X	X	X	X	X

3.7 PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural se revisará **antes de la finalización del período de vigencia** cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el 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:

- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad en la medida necesaria.
- Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

3.8 RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural sobre el cumplimiento o, en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso arbitraje (ORECLA), establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

3.9 ANEXOS

ANEXO I. FICHA SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Indicadores de seguimiento			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
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	

ANEXO I. MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Y para los efectos que resulte oportuno, lo firman en Santander a 18 de agosto de 2022,

Por parte de la Representación Legal de la Plantilla:

Sra. Dña. Tamara González Gómez (secretaria de la Comisión)



Sr. Don. Germán Pérez González

**PEREZ GONZALEZ,
GERMAN (FIRMA)**

Firmado digitalmente por
PEREZ GONZALEZ, GERMAN
(FIRMA)
Fecha: 2022.08.23 12:09:52
+02'00'

Por parte de la empresa:

Sra. Dña. María Grijuela Restegui



Sr.D. Roberto Palacios Fernández (Presidente de la Comisión)



ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa Asociación Red Cántabra de Desarrollo Rural, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años desde la firma del mismo.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad,

Autorizando a Dña. Elsa Suárez Señas con DNI: 13980366T para que tras la firma realice las gestiones necesarias ante la Autoridad Laboral y/o organismo pertinente

En Santander a 18 de Agosto de 2022

Firma:



En representación de la empresa

PEREZ
GONZALEZ,
GERMAN
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por PEREZ GONZALEZ,
GERMAN (FIRMA)
Fecha: 2022.08.18
21:14:58 +02'00'

En representación de los trabajadores



