

PLAN DE IGUALDAD

NEOCENTRO GESTIÓN Y ASESORAMIENTO
PSICOPEDAGÓGICO SL



Solisyon
grupo

MÁS. SIEMPRE
MÁS

Índice

1. Principios del Plan de Igualdad...	2
2. Objetivos del Plan de Igualdad...	4
3. Datos generales de la empresa	5
4. Ámbito de aplicación	5
5. Principales conclusiones del diagnóstico...	6
5.1. Informe del diagnóstico.....	6
6. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	9
7. Retribuciones y auditoría salarial.....	9
8. Otras materias de análisis.....	12
9. Acciones.....	13
10. Medios y recursos.....	22
11. Seguimiento y evaluación.....	23
12. Procedimiento de revisión y modificación del plan.....	26
13. Designación de la comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.....	28
14. Calendario de reuniones de seguimiento y evaluación...	30
15. Aprobación y firma	31
16. Calendario de actuaciones.....	32
17. Glosario.....	36
18. Anexos.....	38

NAGAR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 3): Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (Art. 5): El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las del despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferenciación de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se llevan a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa por razón de sexo (Art. 6): La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo (Art. 6): La situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutra, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acoso sexual (Art. 7b): Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

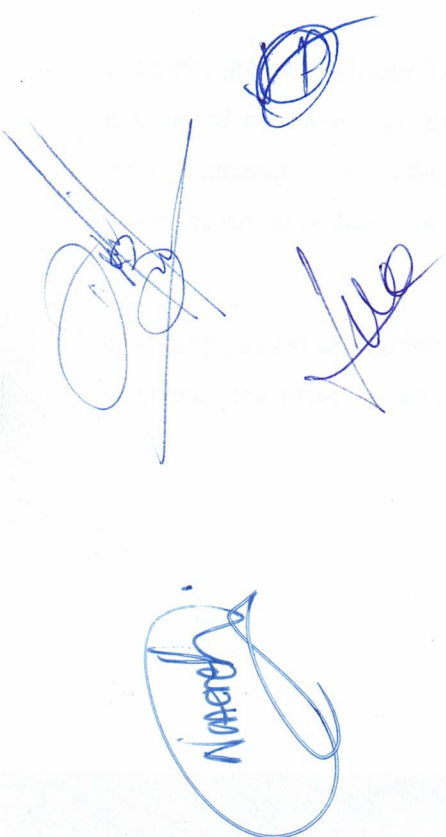
Acoso por razón de género (Art. 7): Cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8): Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Acciones positivas (Art. 11): Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos, adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8): Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Igualdad de trato y de oportunidades (Arts. 42, 43 y 44): Objetivos prioritarios para las mujeres son aumentar la participación en el mercado laboral, permanecer en el empleo y potenciar el nivel formativo. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales del Plan de Igualdad son los siguientes:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Generar una cultura empresarial de compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en toda la empresa.
- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución.

Asimismo, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Mejorar la proporcionalidad entre mujeres y hombres en la plantilla en general de Neocentro S.L., especialmente en aquellos puestos con subrepresentación de mujeres.
- Propiciar medidas que permitan aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
- Difundir e impulsar las medidas de conciliación y corresponsabilidad especialmente entre los hombres de la empresa.
- Garantizar la equidad salarial entre mujeres y hombres con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares, tanto en su salario base como en complementos.
- Difundir y e introducir mejoras en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como desarrollar medidas de prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual.

Por otro lado, el *objetivo operativo* del Plan de Igualdad de Neocentro S.L. es ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas de trabajo que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo, es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de resultados.

3. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Titularidad	Privada
Ámbito funcional	Empresa
Motivación para la realización del PDI	Obligatorio
Datos fiscales	Pza. del Mercado, 14 13700 Tomelloso (Ciudad Real)
CNAE	8559 Enseñanza para adultos y otros tipo de enseñanza

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en el centro de trabajo que Neocentro tiene ubicado Tomelloso (Ciudad Real).

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

5. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

- a. el 64% de las personas que prestan su trabajo en Neocentro S.L. son mujeres, frente a un 36% que representan los varones, por lo que es una empresa feminizada.
- b. No existe oportunidad de promoción ni de hombres ni de mujeres en los distintos departamentos de Neocentro Gestión y Asesoramiento Psicopedagógico SL
- c. Neocentro Gestión y Asesoramiento Psicopedagógico SL presenta un fuerte sesgo de género, especialmente en el área de formación donde se desarrolla donde aún prevalece mayor presencia femenina en el conjunto de la plantilla.
- d. Como dato positivo, cabe destacar que el puesto de mando directivo es ocupado por una mujer.
- e. La mayoría del personal que presta sus servicios en Neocentro S.L. está ubicada en el área de la formación dado que indica su peso en el conjunto del negocio. La otra parte del personal se encuentra concentrado en el área de oficinas.
- f. El ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral sigue siendo desde el punto de vista social y cultural “cuestión de mujeres”, por ello todos los esfuerzos han de orientarse ahora a implicar a los varones para que se asuman la parte proporcional que les corresponde en los cuidados. En este sentido es preferible el uso del término “corresponsabilidad”.
- g. Cabe destacar que el 100% de la contratación en los últimos años, en puestos de monitor/a (puestos feminizados) han sido mujeres.
- h. En cuanto a los certificados y reconocimientos obtenidos en materia de igualdad, actualmente la empresa no cuenta con estos.
- i. Por último, hay que destacar que la gran mayoría de los trabajadores/as estaban informados de que el Plan de Igualdad se estaba implementando en Neocentro Gestión y Asesoramiento Psicopedagógico SL lo que indica que la comunicación en la empresa es horizontal.

5.1. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

En el informe de diagnóstico se han tratado las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido

en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A continuación, se procede a comentar la situación de partida de la empresa y las medidas propuestas en las materias anteriormente mencionadas:

a) Proceso de selección y contratación: En el estudio inicial de esta materia se ha podido comprobar que los puestos de auxiliar administrativo, personal administrativo y jefe de tráfico suelen estar ocupados por mujeres. Sin embargo, todos los puestos de conductor están desempeñados por hombres.

En caso de que haya una ampliación del departamento de Transporte, se ha propuesto una medida en la cual la empresa comunicará el interés en recibir candidaturas de mujeres.

b) Clasificación profesional: En dicha materia se ha analizado el tipo de contrato. La mayoría de las personas trabajadoras tienen un contrato fijo discontinuo ya que la mayoría de las veces necesitan contratar personal para un periodo determinado de tiempo. Solo dos mujeres tienen un contrato indefinido a tiempo parcial.

c) Formación: Neocentro S.L. cuenta con un plan de formación consensuado por las personas responsables de cada área. La formación que se realiza es obligatoria, en horario laboral, la mayor parte presencial pero también online.

Para el personal de nueva incorporación, una medida que se ha propuesto es una acción formativa online con información sobre las medidas y demás aspectos del Plan de Igualdad en la empresa.

d) Promoción profesional: El proceso de promoción de la empresa es objetivo y transparente. Cuando hay un proceso de promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

En la valoración de los puestos de trabajo se ha visto que los puestos de monitor y de formación requieren más esfuerzo mental y emocional, además de autonomía. En el puesto de administración los factores como destreza, capacidad comunicativa, experiencia son importantes.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Al analizar esta materia, podemos decir que la empresa ya tenía previamente implantada unas medidas para la conciliación familiar. Sin embargo, no estaban reflejadas en ningún documento. Por tanto, una de las medidas, es informar a través de un documento del conjunto de medidas susceptibles de ser solicitadas. Otra medida es realizar un comunicado por parte de la dirección de la empresa mostrando su predisposición a facilitar en todo lo posible, aquellas demandas que tengan que ver con la conciliación de la vida familiar.

g) Infrarrepresentación femenina: En esta empresa, las mujeres no se encuentran infrarrepresentadas en ningún departamento.

h) Retribuciones: Se ha analizado las retribuciones del año 2022. En algunos complementos ha habido diferencia entre el puesto de hombres y mujeres pero es debido a que el porcentaje de jornada es diferente para cada uno de ellos.

Una de las medidas que se han propuesto, es garantizar el principio de igualdad retributiva, es decir, continuar con el repaso de la política salarial, analizando retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por niveles, grupos de puestos, retribuciones fijas y variables, desglosando la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: La empresa realizó un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo durante el Plan de Igualdad. Una de las medidas propuestas, es formar a la plantilla sobre dicho protocolo.

6. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión negociadora	Cargo	Organización sindical
David Bono Sampedro	Administrador	Parte empresarial
Nazareth Rodrigo Ponce	Profesora	Parte empresarial
Inmaculada Navarro Andújar	Directora	Representante sindical
Juan Pablo García Viñuelas	Profesor	Representante sindical

7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de **cuatro años** (2023 - 2027), a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de lasituación retributiva, que requiere:

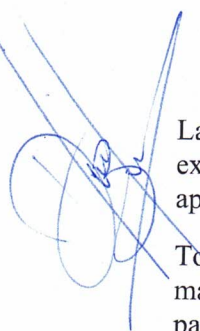
1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa ha realizado un análisis exhaustivo de todos los complementos retributivos, salariales y extrasalariales, así como las políticas de promoción, formación y corresponsabilidad en profundidad, para poder aportar una justificación, tal y como lo marca la normativa vigente mediante una auditoría retributiva.

Todo ello, con el objeto de detectar qué factores explican esa diferencia retributiva (bonus de antigüedad, mayor formación, puestos o categorías laborales, etc.). De esta manera, además, se podrán diseñar medidas para implantar una política salarial que atienda verdaderamente a criterios objetivos y exclusivamente formales (puestos de trabajo, nivel de responsabilidades, etc.) y que elimine el potencial impacto de los sesgos de género.

En cuanto a la auditoría salarial, se ha encontrado lo siguiente:

Los puestos de trabajo que están ocupados tanto por hombres como mujeres son: instructor/a experto/a,






monitor, auxiliar no docente.

En cuanto a los puestos de trabajo anteriormente mencionados, es importante mencionar que no todo el personal trabaja a tiempo completo y la mayoría de los contratos son fijos discontinuos debido a su actividad. Por tanto, se han hecho las retribuciones normalizadas del promedio y la mediana de cada puesto de trabajo.

Analizando los puestos vemos lo siguiente:

PROMEDIO

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA		2.1 RETRIBUCIONES NORMALIZADAS						
FECHA LISTADO: 12/06/2023		Promedio						
PERIODO DE CÁLCULO: 01/2022 a 12/2022								
EMPRESA: 00125-NEOCENTRO GESTION Y ASESORAM PSIC SL B13380126								
Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%	Salario			
		Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Diferencia	
ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLA	004 INSTRUCTOR / EXPERTO	5,00	7,00	41,67%	10.925,54	10.917,83	-0,07%	
ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLA	010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,00			10.837,18			
ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLA	015 AUXILIAR NO DOCENTE	38,00	4,00	90,48%	10.680,62	10.682,62	0,02%	
ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLA	016 MONITOR - ANIMADOR	1,00	2,00	33,33%	14.543,84	10.659,78	-36,44%	
INSTALACIONES DEPORTIVAS	027 MONITOR ACTIV. FÍSICO-DEI	6,00	7,00	46,15%	11.174,50	11.174,53		
INSTALACIONES DEPORTIVAS	035 PERSONAL DE VESTUARIOS	7,00			10.789,08			
OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOC	017 MONITOR	8,00	5,00	61,54%	12.501,73	12.476,98	-0,20%	

Figura 2. Retribuciones normalizadas. Promedio

Como podemos ver, el salario base en las mujeres es ligeramente superior al de los hombres. En el caso de los complementos salariales, vemos que las mujeres cobran más que los hombres puesto que llevan más tiempo trabajando en la empresa.

En el puesto de monitor-animador hay una diferencia de 36,44% debido a que la jornada no es del 100% en ambos sexos. En este puesto trabajan 1 mujer y dos hombres. La mujer tiene una jornada de un 87% y los hombres de 68% y 8 % respectivamente.

Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%	032 - Complemento a Bruto			033 - Complemento a Líquido		
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
004 INSTRUCTOR / EXPERTO	5,00	7,00	41,67%						
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,00								
015 AUXILIAR NO DOCENTE	38,00	4,00	90,48%	17,87	11,55	-54,72%	26,62	146,85	81,87%
016 MONITOR - ANIMADOR	1,00	2,00	33,33%					31,85	
027 MONITOR ACTIV. FÍSICO-DEI	6,00	7,00	46,15%						
035 PERSONAL DE VESTUARIOS	7,00			65,71					
017 MONITOR	8,00	5,00	61,54%					216,23	

Figura 3

Complemento líquido y bruto

En la figura 3, el complemento a bruto y complemento a líquido del puesto de auxiliar no docente es superior en las mujeres, lo que hay una diferencia del 54,72%. Esa diferencia se debe a que el porcentaje de jornada es diferente en ambos sexos, tanto, ese concepto se paga en función de la jornada laboral.

Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%	125 - Complemento dedicación			223 - A cta revisión salarial		
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
004 INSTRUCTOR / EXPERTO	5,00	7,00	41,67%	685,94	472,44	-45,19%	3.647,89	3.038,36	-20,06%
010 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,00			1.316,28					
015 AUXILIAR NO DOCENTE	38,00	4,00	90,48%	761,06	757,77	-0,43%			
016 MONITOR - ANIMADOR	1,00	2,00	33,33%		1.218,13				
027 MONITOR ACTIV. FÍSICO-DEI	6,00	7,00	46,15%				1.567,87	1.178,58	-33,03%
035 PERSONAL DE VESTUARIOS	7,00			86,70					
017 MONITOR	8,00	5,00	61,54%				2.746,18	2.119,60	-29,56%

Figura 4

4. Complemento dedicación

En la figura 4, en el puesto de instructor/experto el complemento dedicación es mayor en los hombres que en las mujeres, habiendo una diferencia del 45,19%. Este complemento se paga en función de la jornada laboral, y en concreto en el caso convenio de enseñanza no reglada, se realiza por tramos de jornada.

En el puesto de monitor actividad el complemento de a cta. revisión salarial es mayor en las mujeres que en los hombres, el puesto de monitor también dicho complemento es superior en las mujeres, hay una diferencia del 29,56%. Esa diferencia debe a que la jornada laboral en ambos sexos es diferente.

8. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS

8.1. Violencia de género

La Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género define la violencia como:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Una de las medidas a tomar por la empresa es la realización de un protocolo de violencia de género que tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de la compañía contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

En la empresa Neocentro no ha habido ninguna víctima violencia de género, por tanto, no han tenido que desarrollar actuaciones o medidas.



9. ACCIONES

a. Área de comunicación

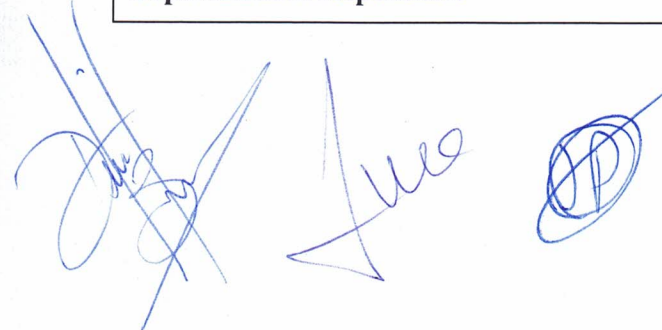
1. Medida	Actualización de los valores de la empresa, recogidos en la página web, introduciendo el total compromiso de la organización con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
Objetivo	Impulsar la cultura de igualdad en la empresa Mejorar la imagen corporativa
Acciones	Redacción del texto y subida del mismo a la web
Indicadores de seguimiento y evaluación	Pantallazo con el cambio introducido
Calendarización	Segundo semestre del año 2023
Departamento responsable	Departamento de administración

2. Medida	Subir el PDF del Plan de Igualdad a la web de Neocentro Gestión y Asesoramiento Psicopedagógico SL
Objetivo	Difundir la implantación del Plan de Igualdad y mejorar la imagen social corporativa.
Acciones	Habilitar un espacio en la web de la empresa, y subir el PDF del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Pantallazo con el cambio introducido en la web de Neocentro S.L.
Calendarización	Segundo semestre del año 2023
Departamento responsable	Departamento de administración

3. Medida	Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Objetivo	Poder recibir sugerencias en materia de igualdad por parte de los trabajadores
Acciones	Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@...es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Buzón de sugerencias implantado (si/no) Metodología definida (si/no) N.º de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas N.º de sugerencias/opiniones recibidas al año
Calendarización	A lo largo de todo el plan
Departamento responsable	Departamento de administración

4. Medida	Añadir en la página web, un texto similar al siguiente: “En el marco de nuestro Plan de Igualdad, las candidaturas de mujeres, especialmente para el Área de Transportes, son bienvenidas”.
Objetivo	Romper con el patrón masculino en la contratación para el área de transportes.
Acciones	Redacción del texto y colocación en la pestaña correspondiente de la web.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Pantallazo donde se recoja el texto.
Calendarización	Segundo semestre del año 2023
Departamento responsable	Departamento de administración

Notificación



b. Área de formación, promoción profesional

5. Medida	Puesta en marcha de una acción formativa online dirigida a nuevas incorporaciones con información sobre las medidas y demás aspectos del plan de igualdad en la empresa.
Objetivo	Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.
Acciones	Incorporación al plan de formación, esta propuesta formativa.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de mujeres y hombres que participan en la acción formativa.
Calendarización	A lo largo de todo el Plan.
Departamento responsable	Departamento de administración



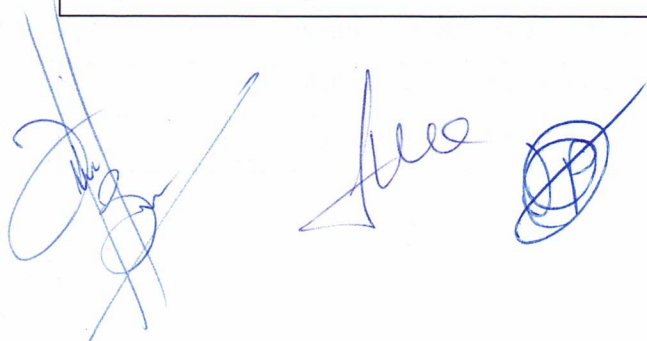
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a circled 'JP', and a signature that appears to be 'March'.

6. Medida	Realización de una acción formativa sobre lenguaje y comunicación no sexista dirigida a la plantilla con responsabilidad en la elaboración de documentos, así como en la comunicación y difusión de contenidos.
Objetivo	Adquirir las competencias necesarias para la Redacción y el diseño de documentos inclusivos y no sexistas.
Acciones	Incorporación al plan de formación, esta propuesta formativa.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de mujeres y hombres que realizan la acción formativa. Resultados de la encuesta de satisfacción.
Calendarización	A lo largo de todo el Plan.
Departamento responsable	Departamento de administración

c. Área de Corresponsabilidad y Conciliación

7. Medida	Información a la plantilla de todas las medidas legales a las que tienen derecho por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.
Objetivo	Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
Acciones	Recopilación en un documento del conjunto de medidas susceptibles de ser solicitadas. Colocación en el tablón de anuncios.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Fotocopia del documento. Foto de su colocación en el tablón de anuncios.
Calendarización	Segundo semestre del año 2023
Departamento responsable	Departamento de administración

5
Nancy



8. Medida	Realización de un comunicado por parte de la dirección de la empresa mostrando su predisposición a facilitar en todo lo posible, aquellas demandas que tengan que ver con la conciliación de la vida familiar, y especialmente animando a los varones a que hagan uso de estas.
Objetivo	Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Favorecer la corresponsabilidad en los cuidados, especialmente en los varones.
Acciones	Redacción del texto. Colocación en el tablón de anuncios
Indicadores de seguimiento y evaluación	Copia del documento Foto de su colocación en el tablón de anuncios.
Calendarización	A lo largo de todo el Plan
Departamento responsable	Departamento de administración

d. área de retribuciones

9. Medida	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Objetivo	Garantizar la igualdad retributiva entre personas de distinto sexo.
Acciones	Continuar con el repaso de la política salarial, analizando retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por niveles, grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, desglosando la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Evidencia de la auditoría salarial
Calendarización	Segundo semestre del año 2024
Departamento responsable	Departamento de administración

e. área de acoso laboral

Mano

Luz

[Handwritten signature]

(P)

10. Medida	Impartición de un módulo dirigido a toda la plantilla y enmarcado en otra acción formativa, en el que se informe sobre el funcionamiento del Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre aspectos generales que brinden mayor conocimiento de esta situación.
Objetivo	Prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
Acciones	Inclusión del módulo, en un curso perteneciente al plan de formación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de horas del módulo y fechas de impartición. Número de personas desagregado por sexo que lo han realizado.
Calendarización	Segundo semestre del año 2024
Departamento responsable	Departamento de administración

e. Área de acoso laboral

11. Medida	Formación a la persona mediadora que contempla el Protocolo.
Objetivo	Dotar de competencias y habilidades a la persona a cargo de recepcionar las quejas y denuncias, para un mejor desempeño de su función.
Acciones	Diseño de la fórmula más adecuada para la impartición de esta formación. Ejecución de la acción formativa.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Tipo de formación recibida, fecha y duración de la misma.
Calendarización	Curso realizado antes de la implantación del Plan de Igualdad
Departamento responsable	Departamento de administración

Mancha

[Handwritten signatures and initials]

f. Área de lenguaje y comunicación no sexista

12. Medida	Revisión del lenguaje de la web, y modificar aquellos términos que no sean inclusivos.
Objetivo	Impulsar la cultura de la igualdad en la empresa. Mejorar la imagen corporativa
Acciones	Detección de términos no inclusivos y corrección de los mismos
Indicadores de seguimiento y evaluación	Pantallazo a las distintas pestañas donde se constate que efectivamente está corregido.
Calendarización	Segundo semestre del año 2023
Departamento responsable	Departamento de administración

g. Área de lucha contra la violencia de género

13. Medida	Colocación de información relativa a recursos públicos en materia de lucha contra la violencia de género, así como carteles o folletos de sensibilización.
Objetivo	Apoyar la lucha contra la violencia de género.
Acciones	Solicitar a la concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Diversidad de Argamasilla de Calatrava, folletos y carteles. Colocarlos en el tablón de anuncios.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Fotografía del tablón de anuncios.
Calendarización	Segundo semestre del año 2023
Departamento responsable	Departamento de administración

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and a circular stamp in the middle.

14. Medida	Puesta en marcha de una acción formativa dirigida al personal de Recursos Humanos en referencia a los derechos que poseen las víctimas de violencia de género.
Objetivo	Formar al Departamento de RRHH en materia de violencia de género e informar sobre los derechos que las víctimas tienen.
Acciones	Incorporación al plan de formación, esta propuesta formativa.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de mujeres y hombres que participan en la acción formativa.
Calendarización	A lo largo de todo el Plan.
Departamento responsable	Departamento de administración

15. Medida	Informar a la plantilla sobre los derechos laborales que tienen las víctimas de violencia de género.
Objetivo	Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género e informar sobre los derechos que las víctimas tienen.
Acciones	Colocarlos en el tablón de anuncios.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Foto del tablón de anuncios.
Calendarización	A lo largo de todo el Plan.
Departamento responsable	Departamento de administración.

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- A large scribble on the left side of the page.
- A circled signature or mark in the middle.
- A signature at the bottom right of the scribble area.

h. Área de salud laboral desde una perspectiva de género

16. Medida	Disponer de un protocolo de embarazo y riesgo del embarazo.
Objetivo	Establecer un procedimiento a seguir cuando se den casos de maternidad en la empresa.
Acciones	Se contará con un protocolo en el cual se establezca un procedimiento a seguir cuando se den casos de maternidad en la empresa.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Adaptación realizada/ Alcance
Calendarización	A lo largo de todo el Plan.
Departamento responsable	Departamento de administración

Handwritten signature in blue ink, possibly 'N. Arizumi'.

Handwritten initials 'JP' in blue ink.

Large handwritten signature in blue ink, possibly 'Luis'.

Handwritten signature 'Luis' in blue ink.

10. MEDIOS Y RECURSOS

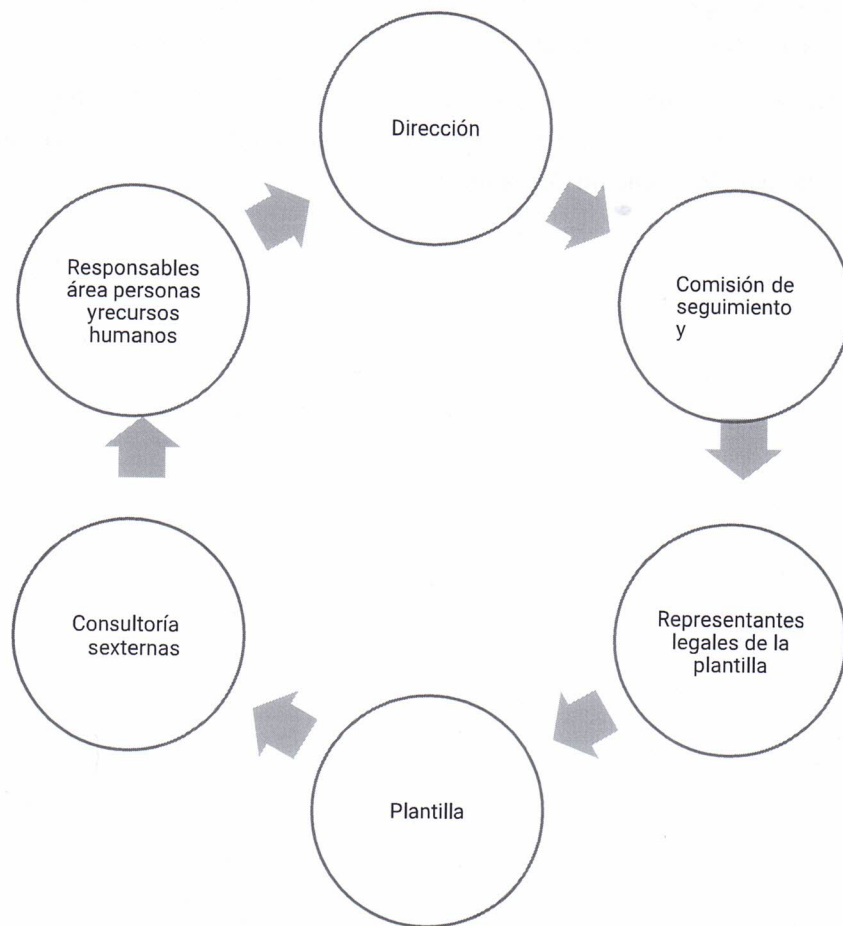
Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



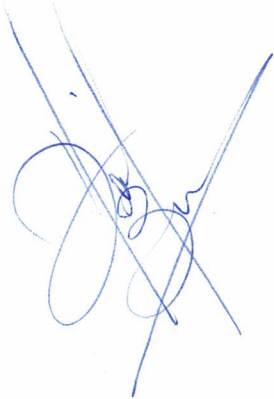

Handwritten signatures and initials in blue ink. The word "March" is written inside an oval. Below it is a large, complex signature. To the right is a circular stamp containing the initials "JP". Below the stamp is the name "Luis" written in cursive.



11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan de Igualdad necesita un lógico seguimiento que asegure su efectividad más allá de su impulso inicial.

Para ello la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Neocentro S.L. ha considerado adecuado mantener la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad (“Comisión de igualdad”), órgano continuador y encargado del Plan de Igualdad, con las atribuciones de control, seguimiento y desarrollo posterior del propio Plan de Igualdad para hacerlo un ente dinámico y adaptable.

Objetivos

Los objetivos de la Comisión de igualdad son los siguientes:

- Informe anual de la evolución de Neocentro S.L. en materia de igualdad, así como del grado de cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, y propuesta de nuevas medidas a incluir en el mismo.
- Propuesta de medidas correctoras de situaciones que, en materia de igualdad, puedan surgir durante la vida del Plan de igualdad.
- Adaptación de las medidas contempladas en el Plan de igualdad si se observas en ineficaces a sus fines.
- Interpretación de Plan de igualdad y resolución de conflictos derivados de su aplicación efectiva.

Composición

La Comisión de Igualdad mantendrá la misma composición que la Comisión Negociadora, en tanto no se vea modificada por el propio pleno de la misma o por sustitución fijada por las organizaciones a que pertenecen sus miembros.

Funcionamiento

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

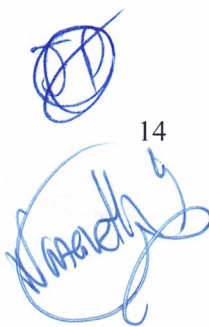
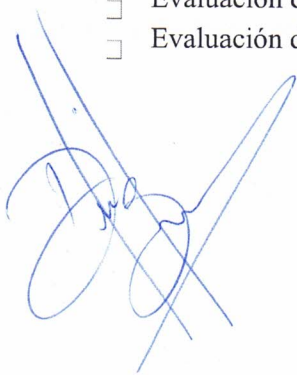
Las fechas de estas reuniones ordinarias se fijarán en la reunión inmediatamente anterior. Asimismo, cualquiera de las partes firmantes podrá convocar en cualquier momento reuniones extraordinarias del pleno de la Comisión de igualdad, exponiendo el orden del día.

a. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto



Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación final** se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

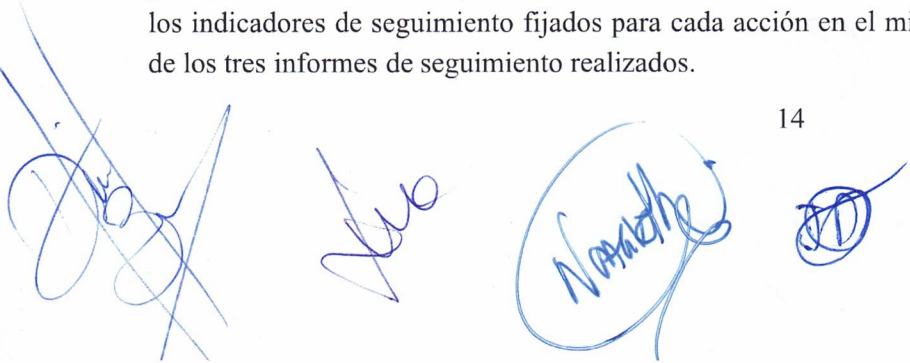
- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.

- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.



También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la empresa, será difundido al resto de personal.

12. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

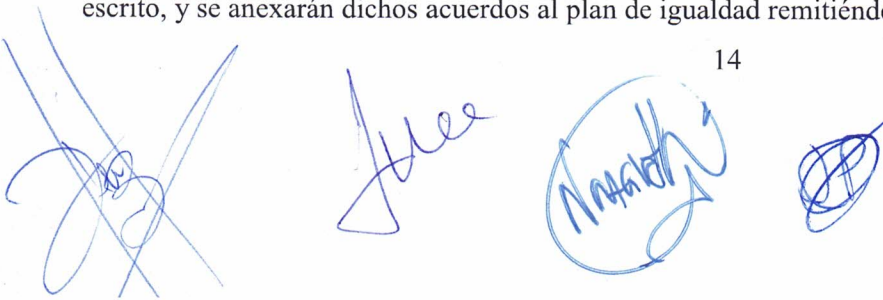
El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior:
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, trasmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral



competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
0	7-11-2023	Comisión negociadora	Grupo Solisyon	Dirección negociadora	Realización Plan de Igualdad

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- A signature that appears to be "Narciso" circled in blue.
- A large, complex signature with a large 'X' over it.
- A circular stamp or signature containing the letters "TP".
- A signature that appears to be "Jaco".

13. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por parte de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y por parte de la empresa.

Comisión negociadora	Cargo	Organización sindical
David Bono Sampedro	Administrador	Parte empresarial
Nazareth Rodrigo Ponce	Profesora	Parte empresarial
Inmaculada Navarro Andújar	Directora	Representante sindical
Juan Pablo García Viñuelas	Profesor	Representante sindical

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

• Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

- **Actas:**

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

- **Confidencialidad:**

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

Navech

(P)

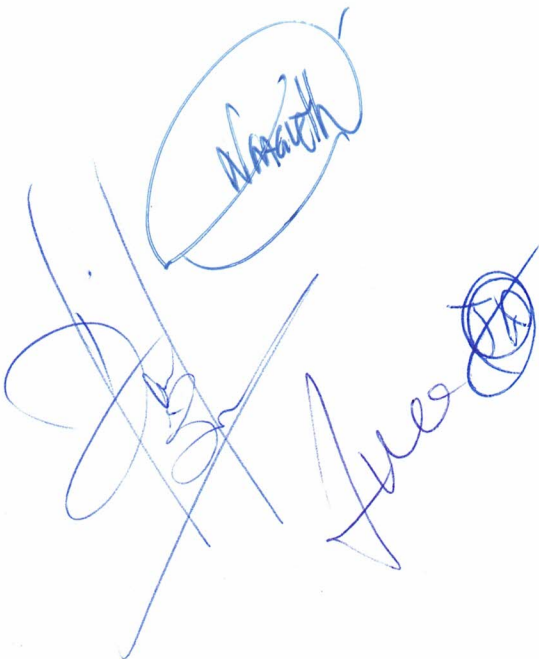
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

14. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

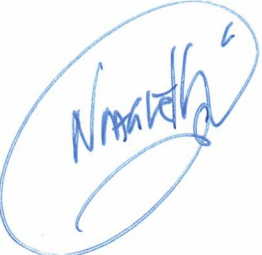
15. APROBACIÓN Y FIRMA


Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 7 de noviembre de 2023.




Handwritten signatures in blue ink, including a signature circled in blue and another signature with a circled initial.

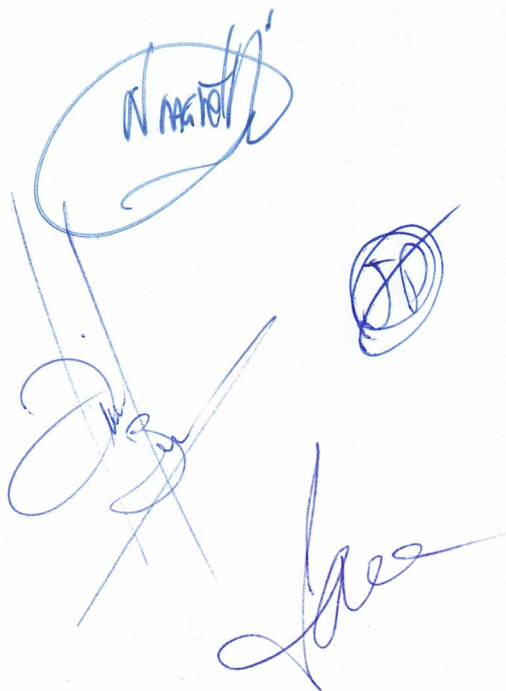
2023	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2024	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2025	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2026	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2027	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												



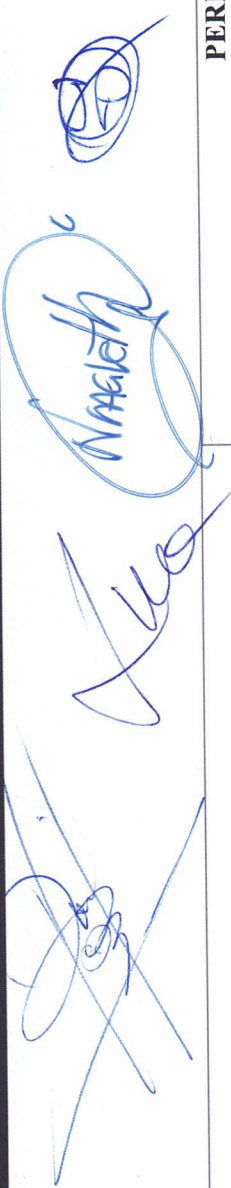




16. CALENDARIO DE ACTUACIONES



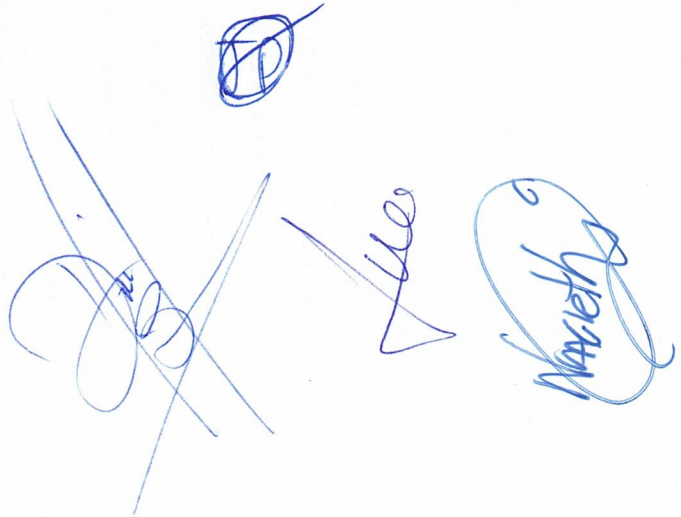
Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a circled signature at the top left, a scribble in the middle, and a signature at the bottom left.



	PERIODOS						A LO LARGO DE TODO EL PLAN
	AÑO 2023			AÑO 2024			
	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE		1º SEMESTRE	2º SEMESTRE		
ACCIONES PREVISTAS							
Actualización de los valores de la empresa, recogidos en la página web, introduciendo el total compromiso de la organización con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.		X					
Subir el PDF del Plan de Igualdad a la web de Neocentro S.L.		X					
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento							X
Añadir en la página web, un texto similar al siguiente: "En el marco de nuestro Plan de Igualdad, las candidaturas de mujeres, especialmente para el Área de Transportes, son bienvenidas".		X					
Puesta en marcha de una acción formativa online dirigida a toda la plantilla con información sobre las medidas y demás							X

<p>aspectos del plan de igualdad de empresa.</p>	<p>Realización de una acción formativa específica dirigida a la Comisión de igualdad y principalmente enfocada a su función como supervisora de la adecuada implantación del Plan de igualdad</p>	<p>Realización de una acción formativa sobre lenguaje y comunicación no sexista dirigida a la plantilla con responsabilidad en la elaboración de documentos, así como en la comunicación y difusión de contenidos.</p>	<p>Informar a la plantilla de todas las medidas legales a las que tienen derecho por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral</p>	<p>Realización de un comunicado por parte de la dirección de la empresa mostrando su predisposición a facilitar en todo lo posible, aquellas demandas que tengan que ver con la conciliación de la vida familiar, y especialmente animando a los varones a que hagan uso de estas</p>	<p>Garantizar el principio de igualdad retributiva</p>	<p>Formación a la persona mediadora que contempla el Protocolo</p>	<p>Impartición de un módulo dirigido a toda la plantilla y enmarcado en otra acción formativa, en el que se informe y sobre el funcionamiento del Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre aspectos generales que brinden mayor conocimiento de</p>
	X	X	X			X	X

situación	Revisión del lenguaje de la web, y modificar aquellos términos que no sean inclusivos	X			
	Colocación de información relativa a recursos públicos en materia de lucha contra la violencia de género, así como carteles o folletos de sensibilización	X			
	Puesta en marcha de una acción formativa dirigida al personal de Recursos Humanos en referencia a los derechos que poseen las víctimas de violencia de género				X
	Informar a la plantilla sobre los derechos laborales que tienen las víctimas de violencia de género				X
	Disponer de un protocolo de embarazo y riesgo del embarazo				X



~~Handwritten signature~~

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

17. GLOSARIO

Acción Positiva

La Ley Orgánica de Igualdad, en el Título I, artículo 11. Acciones Positivas.

Dice: "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

El Consejo de las Comunidades Europeas recomienda a los Estados miembros que adopten políticas de acción positiva para eliminar "las desigualdades que de hecho sufren las mujeres en su vida profesional y conseguir una participación equilibrada en las profesiones y niveles jerárquicos".

Doble Jornada o doble presencia.

La mujer se ha incorporado en los últimos años al mundo laboral de forma masiva, pero el hombre no ha asumido en la misma medida el trabajo doméstico. Esta situación hace que la mujer trabajadora tenga que compatibilizar y simultanear el trabajo doméstico-familiar (no remunerado) con el trabajo fuera de casa (remunerado). La conocida como "doble jornada".

La "doble jornada" implica, al mismo tiempo, la exigencia de tener que asumir ambas tareas de forma sincrónica y cotidiana, lo que produce la "doble presencia", esto es, durante su jornada laboral, la mujer está, además de trabajando, pensando y preocupándose de la organización de su ámbito doméstico-familiar.

Brecha salarial de género

Que las mujeres cobran menos que los hombres, es una realidad indiscutible que no podemos obviar y que pone sobre el tapete la discriminación por género existente en el mercado laboral. Tanto es así que diferentes organismos internacionales han definido esta situación y se le ha dado nombre de: Brecha Salarial de Género. Así, por ejemplo, la Comisión Europea la define como "la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora trabajada".

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, la Comisión Europea por medio de una Declaración llevada a cabo el 21 de octubre de 2017, señalaba que las mujeres europeas trabajaron ese mismo año, el 2017, 54 días gratis.

En Europa la diferencia salarial entre mujeres y hombres siguen manteniéndose y en España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha agrandado en los últimos años.

Techo de Cristal

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad

y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

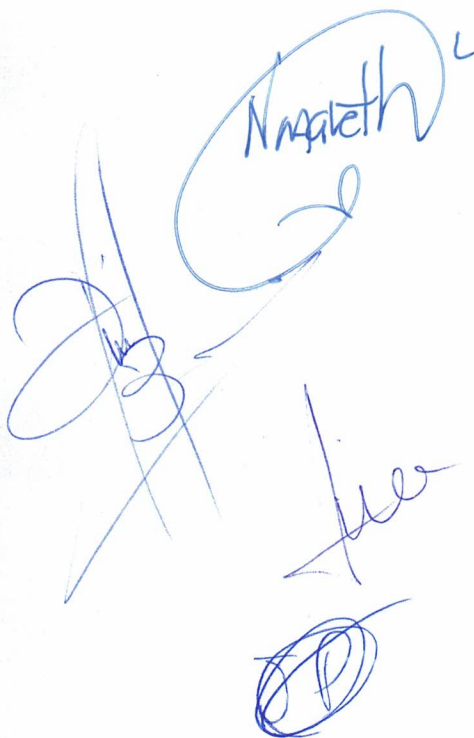
Lenguaje no sexista

Lo que no se nombra no existe. Esto, trasladado al género, implica que, el hecho de que las mujeres no tengan una representación simbólica en la lengua contribuye a su invisibilización.

De ahí la necesidad, a fin de lograr el objetivo de la igualdad entre sexos, de hacer un uso del lenguaje que represente a las mujeres y a los hombres y que nombre sus experiencias de forma equilibrada.

Feminización de la pobreza

Tanto en países desarrollados como no desarrollados, o en vías de desarrollo, la pobreza tiene rostro de mujer. Y ello se debe a que, según un estudio de ONU Mujeres sobre la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, a partir de datos recolectados por estadísticas nacionales, para 2014 se estimaba que, por cada 100 hombres de los hogares más pobres, había 155,3 mujeres, es decir, más del 50%



Handwritten signatures and initials in blue ink. The most prominent signature is 'Nargieth' circled in blue. Below it, there are several other scribbled signatures and initials, including one that appears to be 'Luo' and another that looks like 'P'.