

## ANEXO IX

### Modelo de Plan de Igualdad

Nombre de la empresa:		
C.I.F./N.I.F.:	Tfno.:	Fax:
Correo electrónico:		
Dirección Social:		
Persona de contacto/asesorías:		

#### 1. OBJETIVOS DEL PLAN

- Promover la integración de Igualdad de Oportunidades en la Gestión Empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma.
- Promover los procesos de selección, promoción y formación en Igualdad de Oportunidades, consolidando las políticas de RRHH que puedan mejorar la presencia de la mujer.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- Formar y sensibilizar al personal en materia de igualdad.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las personas que trabajan en nuestra organización, en especial de las mujeres embarazadas, así como de acciones contra los posibles casos de acoso sexual y moral.
- Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Establecer el calendario y asignación presupuestaria al plan de igualdad.
- Propiciar el compromiso del equipo profesional con el Plan de Igualdad.

#### 2. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.

##### 1. ÁMBITO DE IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN

###### 1.1 MEDIDAS PARA EVITAR DISCRIMINACIONES EN LA SELECCIÓN

- Ampliar y variar los métodos de reclutamiento: eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo, solicitudes de empleo, test psicotécnicos y pruebas profesionales, etc. Así como la eliminación de preguntas potencialmente discriminatorias para la mujer, como estado civil, hijos, etc. Y anunciar las ofertas de empleo en lugares o prensa frecuentada por mujeres, como medida garantizadora de que lo leen el mismo número de mujeres que de hombres.
- Evitar discriminaciones en la entrevista de selección.
- Establecimiento de cuotas mínimas para la selección y contratación de mujeres: reservar un porcentaje determinado de plazas vacantes para mujeres como medida temporal hasta que ellas sean seleccionadas de una manera normalizada.

- Establecimiento de medidas de “discriminación positiva”: en igualdad de condiciones y méritos optar por contratar preferentemente a la mujer.

## 1.2 MEDIDAS PARA POTENCIAR UNA CULTURA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Sesiones sensibilizadoras en igualdad de género para las personas que ocupan puestos directivos, que tienen mayor poder de influencia en la implantación del plan; aunque también es necesario entre los trabajadores/as.
- Informar interna y externamente de los beneficios que aporta la igualdad en la empresa.

## 1.3 MEDIDAS PARA FAVORECER LA COMUNICACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

- Designar para puestos de responsabilidad a personas que apoyen la política de la igualdad de oportunidades entre sexos y que se exprese públicamente esa relación.
- Difusión de los objetivos alcanzados: comunicación periódica sobre la concentración del empleo femenino como medida para evaluar el progreso y reforzar la confianza en el Plan de Igualdad.

## 2. ÁMBITO DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

### 2.1 MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- Descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.

### 2.2 MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.

- Establecimiento del trabajo por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

### 2.3 MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA FORMACIÓN.

- Incorporar un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la plantilla.
- Establecer los horarios de los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral.
- Establecer medidas de acompañamiento y cuidado de los hijos durante el tiempo de formación si esta se realiza fuera del horario laboral.

## 3. ÁMBITO DE IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN SALARIAL

### 3.1 MEDIDAS PARA POTENCIAR LA IGUALDAD SALARIAL EN LA EMPRESA

- Establecimiento de un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, establecida en base a las funciones a desempeñar en ese puesto o categoría con independencia de las personas que ocupan los puestos.

- Realización de revisiones periódicas de los salarios comparando los salarios de hombres y mujeres para poder identificar posibles diferencias y aplicación de medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.

#### 4. ÁMBITO DE IGUALDAD EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL)

##### 4.1 MEDIDAS PARA POTENCIAR LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO

- ✓ Posibilidad de establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral, adaptándola a las características particulares de la empresa y las necesidades de la plantilla. Las diferentes posibilidades son:
  - Trabajo compartido dos personas contratadas a tiempo parcial desempeñan el mismo puesto de trabajo que requiere dedicación de jornada completa, por lo que ambos trabajadores/as establecen un acuerdo para distribuir su jornada laboral.
  - Jornada laboral comprimida aumentando el tiempo de la jornada laboral diario para disfrutar de medio día o un día entero a la semana.
  - Reducción de la jornada.
  - Jornada continua/ intensiva.
  - Flexibilización del horario de entrada y salida.
  - Evitar que la formación y las reuniones se establezcan fuera del horario laboral.

#### 5. ÁMBITO DE IGUALDAD PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINATORIO

##### 5.1 MEDIDAS DESDE LA PREVENCIÓN

- Exposición del ideario de la empresa en el que se muestre y explicita la implicación y compromiso de ésta en la erradicación del acoso.
- Información a las personas trabajadoras: se expresará claramente que la dirección de la empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de las medidas preventivas del acoso sexual
- Responsabilidad compartida: es importante que la empresa establezca que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de tarea de todo el personal trabajador.
- Formación específica a mandos y responsables que les permita identificar los factores que contribuyen para que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

##### 5.2 MEDIDAS DESDE LA ACTUACIÓN REACTIVA

- Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación, en el que debe quedar explícito, a quién y cómo se ha de presentar la denuncia; y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima como del presunto acosador, durante la tramitación del procedimiento.
- Preservación y protección especial de la intimidad: las investigaciones deben llevarse a cabo con total respeto para todas las partes.

- Adopción de las medidas disciplinarias oportunas en el caso en que se produzca una situación de este tipo: despido, suspensión de empleo y sueldo, sanción, cambio de sede a la persona, etc.

### 3. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	
Cargo:	
Departamento:	

### 4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

Tras la fase de aplicación de las medidas **es necesario comprobar la viabilidad del plan y su efectividad, es decir, es necesario evaluar si los objetivos estipulados por la empresa se han alcanzado a través de las actuaciones ejecutadas.**

**El uso de encuestas, cuestionarios, entrevistas personales, la observación participativa y uso de ciertos indicadores, es la manera más eficaz de realizar un diagnóstico de evaluación de las medidas obtenidas.**

Los órganos encargados de la evaluación del plan serían el equipo o persona promotora, responsable de la implantación del plan, y el equipo de trabajo responsable de ejecutar el plan.

Mediante la fase de evaluación se contactará si se han conseguido los objetivos previstos, se definirán puntos débiles, puntos fuertes, y se valorará la posibilidad de replantear nuevos objetivos

En Ceuta, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_.

Fdo.: