



PLAN DE IGUALDAD 2017-2020

Noviembre 2017

Introducción

Conforme a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **INESCOP** ha decidido poner en marcha su primer **Plan de Igualdad**.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

En la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se establece como objeto “Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”

Con la elaboración del presente plan, **INESCOP** pretende alcanzar este objetivo, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano de **INESCOP**.

Es necesario proteger la dignidad de las personas, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten el respeto de cada persona.

Como resultado del proceso negociador, se suscribe el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr en **INESCOP**, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Ámbito Temporal y de Aplicación

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde noviembre de 2017 hasta diciembre de 2020, sujeto a las oportunas actualizaciones para la mejora continua.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de **INESCOP**, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

Diagnóstico y Objetivos

En 2017 se realizó un diagnóstico de la situación sobre las materias relativas al acceso al empleo y selección, promoción y clasificación profesional, formación, retribución, conciliación laboral, personal y familiar, ordenación de tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo y sexual. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir una serie de acciones de mejora en el Plan de Igualdad 2017-2020. Dicho diagnóstico queda recogido en el Anexo I. El Anexo II recoge los datos de la empresa y de la plantilla de INESCOP distribuidos por género. El Anexo III contiene el Compromiso de INESCOP para la elaboración e implantación del presente Plan de Igualdad.

Por todo cuanto antecede, se configuran los siguientes objetivos y medidas para cada área de actuación.

Objetivos Generales

El Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre INESCOP y el Comité de Igualdad del presente acuerdo, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
3. Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:

- a) Se considerará discriminación directa por razón de sexo, 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.
 - b) Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
4. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
 5. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de **INESCOP**.
 6. Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todo el personal de **INESCOP**.

Áreas de actuación

1. Área de acceso al empleo

- ❖ Procesos de selección no discriminatorios
- ❖ Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos
- ❖ Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada

MEDIDAS

1. Establecer procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de las competencias requeridas, para los diferentes puestos de trabajo.

OBJETIVO
Garantizar de forma objetiva que la persona seleccionada cumple con los requisitos del puesto, por capacidad y mérito, a través de las pruebas que en cada caso determine la Dirección de la Empresa, independientemente de su género
ACCIONES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer o revisar una guía con pautas concretas a seguir en las entrevistas de selección y procesos llevados a cabo. Este documento contendrá acciones como las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Criterios de evaluación de las candidaturas que incluyan valores como compromiso, trabajo en equipo, entusiasmo, iniciativa, etc. • Solicitud de currículos ciegos: todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externos, se efectuarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos (sexo, edad,...). • Denominación neutra del puesto de trabajo y que puedan inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar,...). • Omisión de información personal (estado civil, cargas familiares,...). • Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista. 2. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades.

RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
Para la aprobación y distribución de la documentación se utilizarán los recursos alojados en la intranet de INESCOP.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Comité de Igualdad - Responsable del departamento al que se incorporará el candidato
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<p>En las actas de seguimiento trimestrales se recogerán los avances obtenidos en esta acción. Los indicadores establecidos son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de candidatos, mujeres y hombres, que se postulan a cada nuevo puesto. • N° de mujeres y hombres que han sido seleccionados para los puestos que se oferten. • Porcentaje de las incorporaciones vs. al total de la plantilla con diferenciación del género. 	
CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	FRECUENCIA DE VALORACIÓN
Desde noviembre de 2017 a diciembre de 2020	Anual

2. Área de conciliación

- ❖ Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar
- ❖ Medidas que faciliten la flexibilidad laboral
- ❖ Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación
- ❖ Creación de servicios y recursos para el cuidado de personas dependientes de personas de la empresa

MEDIDAS

1. Establecer nuevas medidas que faciliten la flexibilidad laboral: nuevos horarios de trabajo

OBJETIVO	
Facilitar la conciliación de la vida profesional y personal en función de las necesidades del personal del Instituto.	
ACCIONES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnostico de los horarios necesarios para el personal que trabaja en el Instituto. 2. Valoración de los resultados por parte de los empleados y de Dirección. 3. Selección de los horarios a realizar. 4. Adecuación del programa de fichajes a la nueva realidad. 	
RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
Para realizar la selección se recurrirá a alguna plataforma que favorezca la realización de encuestas anónimas.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Comité de Igualdad - Comité de Empresa - Rble. de Administración
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • No aplica la recogida de indicadores • En las actas de seguimiento trimestrales se recogerán los avances obtenidos en esta acción 	
CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	FRECUENCIA DE VALORACIÓN
Desde noviembre de 2017 a diciembre de 2020	Anual

2. Actualización y difusión del documento “Conciliación vida familiar y profesional” en el que se incluyan todas las medidas que promueva la empresa”.

OBJETIVO	
<p>Actualizar y difundir las medidas que INESCOP promueve para favorecer la conciliación de la vida familiar y la profesional.</p>	
ACCIONES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Recopilar las medidas existentes en un documento. 2. Difusión del documento “Conciliación vida familiar y profesional” en el ámbito interno. 3. Difusión de las acciones para conciliar la vida familiar y profesional en el ámbito externo (asociados, entidades y organizaciones relacionadas con INESCOP,...) a través del boletín de INESCOP y de otros medios de comunicación. 4. Actualización continua con las nuevas medidas adoptadas. 	
RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
<p>Para la distribución de la documentación se utilizará el correo interno y la intranet de INESCOP.</p> <p>Boletín de INESCOP (si es posible se utilizarán otros medios de comunicación de la prensa digital y escrita).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comité de Igualdad - Comité de Empresa - Rble. de Comunicación
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<p>En las actas de seguimiento trimestrales se recogerán los avances obtenidos en esta acción. Los indicadores establecidos para esta acción son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de medidas para conciliar la vida familiar y la profesional • Nº de acciones de difusión internas 	
CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	FRECUENCIA DE VALORACIÓN
<p>Desde enero* de 2017 a diciembre de 2020</p> <p>(Esta acción se inició a principios de 2017, con anterioridad al desarrollo del presente Plan de Igualdad)</p>	<p>Anual</p>

3. Área de clasificación profesional, promoción y formación

- ❖ Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios
- ❖ Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos de responsabilidad
- ❖ Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional
- ❖ Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades
- ❖ Programas formativos dirigidos a la capacitación profesional de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren subrepresentadas

MEDIDAS

1. Realización por parte de toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades, incluyendo al personal de reciente incorporación.

OBJETIVO	
<p>Concienciar al personal a través de charlas sobre la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, difundir el Plan de Igualdad de INESCOP, así como las acciones llevadas a cabo.</p>	
ACCIONES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar e impartir una charla informativa a todo el personal que forma parte de INESCOP. 2. Establecer un procedimiento específico para que el personal de reciente incorporación se forme en estos conceptos y sea consciente de la existencia del plan de igualdad en INESCOP. 3. Formación específica para los miembros del Comité de Igualdad. 	
RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
<p>Se elaborará una presentación en power point para explicar el plan de igualdad, así como el concepto sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>Es posible que se solicite formación especializada del Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comité de Igualdad - Responsable de Formación

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
En las actas de seguimiento trimestrales se recogerán los avances obtenidos en esta acción. Los indicadores establecidos para esta acción, son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> Nº de asistentes a los cursos y charlas en materia de igualdad. 	
CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	FRECUENCIA DE VALORACIÓN
Desde enero de 2018 a diciembre de 2020	Anual

2. Disponer una plantilla en el margen del 50±5% de cada género.

OBJETIVO	
Conseguir la incorporación activa equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de INESCOP	
ACCIONES	
1. Establecer las directrices en las incorporaciones para respetar el margen del 50±5% de cada género en plantilla.	
RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
Aplicaciones informáticas para establecer el porcentaje de participación.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Comité de Igualdad - Rble. Administración
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
En las actas de seguimiento trimestrales se recogerán los avances obtenidos en esta acción. Los indicadores establecidos para esta acción son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> % promedio de mujeres y hombres en plantilla 	
CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	FRECUENCIA DE VALORACIÓN
Desde noviembre de 2017 hasta diciembre de 2020	Anual

3. Inclusión de módulos de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación e impartición de cursos específicos sobre igualdad.

OBJETIVO	
Sensibilizar y formar a alumnos pertenecientes de empresas asociadas y desempleados sobre la igualdad de oportunidades.	
ACCIONES	
1. Inclusión de módulos de igualdad en los cursos impartidos por INESCOP y, en su caso, creación de nuevos cursos específicos	
RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
No aplica	<ul style="list-style-type: none"> - Comité de Igualdad - Responsable de Formación
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
En las actas de seguimiento trimestrales se recogerán los avances obtenidos en esta acción <ul style="list-style-type: none"> • Nº de cursos en los que se incluye esta materia. • Nº de personas que participan, segregado por género. 	
CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	FRECUENCIA DE VALORACIÓN
Desde enero de 2018 hasta diciembre de 2020	Anual

4. Área de retribuciones

- ❖ Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva

MEDIDAS

1. Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

OBJETIVO	
Garantizar que los beneficios sociales sean accesibles a todas las categorías y la igualdad del salario medio entre hombres y mujeres de una misma categoría.	
ACCIONES	
1. Realizar un estudio a través de un análisis estadístico. A través del mismo se corregirán las posibles diferencias retributivas detectadas y se vigilará el mantenimiento de la igualdad de trato ante situaciones similares.	
RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
- No aplica	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Comité de Igualdad - Rble. Administración
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
En las actas de seguimiento trimestrales se recogerán los avances obtenidos en esta acción <ul style="list-style-type: none"> • N° de desviaciones detectadas. 	
CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	FRECUENCIA DE VALORACIÓN
Enero 2018 a diciembre de 2020	Anual

5. Área de salud laboral

- ❖ Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral
- ❖ Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres

MEDIDAS

1. Crear un Comité de Mediación de Conflictos (confidencial y rápido) que ayude a evitar cualquier situación contraria a la dignidad y valores de las personas.

OBJETIVO	
Erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona	
ACCIONES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombramiento de los miembros del Comité de Mediación de Conflictos 2. Difusión interna de la existencia del Comité de Mediación de Conflictos y cómo recurrir al mismo en caso necesario 	
RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
No Aplica	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Comité de Mediación de Conflictos - Comité de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
En las actas de seguimiento trimestrales se recogerán los avances obtenidos en esta acción. Los indicadores establecidos para esta acción, son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Nº de casos planteados al Comité de Mediación de Conflictos 	
CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	FRECUENCIA DE VALORACIÓN
Desde noviembre de 2017 a diciembre de 2020	Anual

6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

- ❖ Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior
- ❖ Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa

MEDIDAS

1. Elaborar un Plan de Comunicación No Sexista.

OBJETIVO	
Comunicar y sensibilizar a la plantilla de INESCOP para prevenir el uso de imágenes o lenguaje sexista.	
ACCIONES	
1. Elaborar el Plan de Comunicación No Sexista 2. Informar a la plantilla de INESCOP de su existencia y formarla y sensibilizarla para su correcta aplicación	
RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
Para la distribución del plan de igualdad se empleará el correo interno y la intranet de INESCOP.	- Comité de Igualdad - Rble. de Comunicación
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
En las actas de seguimiento trimestrales se recogerán los avances obtenidos en esta acción. Los indicadores establecidos para esta acción, son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • N° de quejas recibidas por imágenes o lenguaje sexista. 	
CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	FRECUENCIA DE VALORACIÓN
Enero 2018 a diciembre de 2020	Anual

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por las personas elegidas por la empresa, con el objetivo de acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto suscriben el presente acuerdo.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del contenido del plan.

Objeto de la Comisión

- A) Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- B) Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.
- C) Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.
- D) Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.
- E) Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- F) Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Composición

El Comité de Igualdad está constituido por los siguientes miembros:

- Carlos Ferriz Carbonell en calidad de representante del Comité de Empresa
- Joaquín Ferrer Palacios en calidad de responsable de Inteligencia Competitiva
- Raúl Segura Rico en calidad de responsable de Administración
- Elena Orgilés Calpena en calidad de investigadora del departamento de adhesión y encapsulación.
- Raquel Sabugueiro en calidad de auxiliar administrativo
- Ana Belén Muñoz Milán en calidad de responsable de Medio Ambiente

Esta representación garantiza la completa representatividad de todos los departamentos de la organización.

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan la comisión se reunirá semestralmente, aunque inicialmente las reuniones podrán ser trimestrales.

A tal fin, la empresa facilitará a la comisión los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

Elda a 24 de noviembre de 2017

COMITÉ DE IGUALDAD

MIGUEL ÁNGEL MARTÍNEZ SÁNCHEZ
Director de INESCOP