

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1876/20

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**RESOLUCIÓN, DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 2020, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL “PLAN DE IGUALDAD” DE LA ENTIDAD “CONFEDERACIÓN ABULENSE DE EMPRESARIOS – CONFAE”.**

Con fecha 25 de septiembre de 2020, y de conformidad a lo dispuesto en los arts. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el art. 2.1.f/ del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se presentó solicitud de inscripción en este Registro del PLAN DE IGUALDAD de la entidad “CONFEDERACIÓN ABULENSE DE EMPRESARIOS – CONFAE”, suscrito el día 21 de septiembre de 2020 por los representantes de la entidad y de los trabajadores.

Visto el texto del Plan de Igualdad y la documentación aportada, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León (ejecución de la legislación laboral) y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- **Primero.** Inscribir el PLAN DE IGUALDAD de la entidad “CONFEDERACIÓN ABULENSE DE EMPRESARIOS – CONFAE” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- **Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, 25 de septiembre de 2020.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.



# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



**PLAN DE IGUALDAD CONFAE**

# ÍNDICE

- A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO
- B. PRINCIPIOS GENERALES
- C. FASES DEL PLAN
- D. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- E. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
- F. PLAN DE ACCIÓN
- G. CALENDARIO
- H. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

### A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y extensible a toda la plantilla.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 45 la obligación de todas las empresas de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a los trabajadores y las trabajadoras.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

### B. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

### C. FASES DEL PLAN

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

#### I. Compromiso de la entidad

Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales de interlocución de la plantilla.

#### II. Constitución de la Comisión de Igualdad.

De forma paralela al compromiso de la entidad, se constituye un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre representantes de la dirección e interlocutores de trabajadores y trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación o crear una Comisión específica a tal efecto.

#### III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

### IV. Plan de Igualdad.

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

### V. Difusión del Plan de Igualdad.

Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

### VI. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.

### VII. Evaluación del Plan de Igualdad.

Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

## D. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Ámbito territorial:

El Plan de Igualdad será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que esta Organización tiene o pueda tener durante la vigencia del presente Plan.

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

### Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de dirección, e independientemente del tipo de contrato y jornada laboral y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

### Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

## E. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La Confederación Abulense de Empresarios, agente social de la provincia de Ávila, es una organización comprometida con la igualdad de género en todas sus dimensiones, forma parte del Consejo Municipal por la Igualdad del Ayuntamiento de Ávila, órgano que organiza diversas actividades y talleres de sensibilización, divulgación y formación en igualdad para todos los públicos, desde niños de seis años, hasta personas de edad adulta. También desarrollamos otras acciones en ámbito del Dialogo Social Regional ramificadas desde CECAL.

Por otro lado en CONFAE, de manera independiente, llevamos a cabo proyectos y actuaciones para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral, como la organización de mesas redondas con empresarias de sectores en los que la mujer está subrepresentada, jornadas sobre responsabilidad social corporativa, sesiones informativas a empresas sobre las ayudas, bonificaciones y otros beneficios que se obtienen aplicando medidas de igualdad de género en el ámbito laboral, ... etc.

Después de haber realizado un diagnóstico de situación a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar



## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad, consideramos qué es conveniente la implantación de un Plan de Igualdad en CONFAE y disponer de un documento que recoja de manera ordenada, tanto las medidas que ya se vienen adoptando, como otras nuevas que pueden ser incorporadas a la gestión de la organización para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral y una organización basada en la calidad de vida de las personas trabajadoras, para que las mujeres y los hombres puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo personal.

En cuanto a la estructura del personal de CONFAE, podemos decir que hay puestos de trabajo que dependen de la adjudicación de proyectos y por eso tienen condiciones de temporalidad. No existe segregación ocupacional, de manera que los puestos, tanto técnicos como administrativos, son ocupados independientemente por mujeres y/u hombres. Este concepto forma parte de la filosofía de la organización, aunque sería idóneo contar con una descripción de los puestos de trabajo, donde se identifiquen las competencias para ocuparlos, reafirmando la objetividad y la ausencia de sesgos de género.

Es una organización con más de cuarenta años de trayectoria (1978) y el personal que más tiempo lleva en la plantilla, es en su gran mayoría de sexo masculino, incluido el Secretario General Técnico, que lleva prestando sus servicios en la organización desde 1985. Pero debemos de señalar que con el paso de los años se ha hecho evidente el compromiso que tiene esta organización con la igualdad de género en el ámbito laboral, consiguiendo con sus últimas incorporaciones, que actualmente la plantilla está compuesta en un 57% por hombres y un 43% por mujeres, porcentajes que a lo largo de los años han oscilado en uno y otro sentido en función de la ejecución de distintos programas.

Para los procesos de selección del personal se cuenta con una Comisión de Selección de Personal integrada por miembros del Comité Ejecutivo de CONFAE y apoyada por personas técnicas de La Organización, siendo el órgano que establece el procedimiento a seguir en función del puesto o puestos de trabajo a cubrir, propiciando siempre la plena objetividad.

Las promociones se hacen de manera objetiva, analizando las características del puesto en función de la cualificación, compatibilidad con otras responsabilidades y disponibilidad.

Las condiciones de trabajo y las retribuciones se basan en el convenio colectivo al que se acoge la actividad. Los salarios están vinculados a las funciones y responsabilidades conforme a la relación contractual.

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

Los puestos de trabajo están y han estado siempre abiertos absolutamente tanto a hombres como a mujeres, pero como ya se ha comentado, en la etapa inicial de actividad de La Organización, ha existido una mayor concurrencia de los primeros, algo que después, se ha ido equilibrando pero que salarialmente supone que haya más complementos salariales por antigüedad en el caso de trabajadores que en el de trabajadoras.

También puede haber tenido repercusión el hecho de que, desde el año 2009 en adelante se han encadenado periodos de dificultad económica en los que no ha habido incrementos productivos como los que sí se pudieron registrar en tiempos anteriores.

En materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, ya se vienen aplicando varias medidas, las cuales son conocidas por los trabajadores y trabajadoras de La Organización por el funcionamiento diario de la actividad y por una buena práctica habitual. No obstante, y para que queden ordenadas y documentadas, estarán recogidas en el presente Plan.

No se cuenta con un plan de formación preestablecido, el personal de La Confederación participa en seminarios y jornadas formativas que le favorecen para el desarrollo de las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo. Además, se promueve el uso de la formación programada para mejorar la cualificación multidisciplinar de las personas trabajadoras.

En cuanto a medidas de corresponsabilidad, en CONFAE se vienen aplicando sobre la práctica varias medidas que permiten la conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras que componen su plantilla, aunque no están registradas, ni reguladas en ningún documento.

En el ámbito de la comunicación, se suele ser muy respetuoso con el lenguaje y las imágenes que se utilizan, estimándose conveniente diseñar y redactar una guía de lenguaje no sexista.

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

## F. PLAN DE ACCIÓN

## I. OBJETIVOS GENERALES

- Optimizar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación para evitar, en su caso, que haya un sexo infrarrepresentado en la empresa y adoptar medidas correctoras.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor y en áreas concretas si se detectan desigualdades por cuestiones de género.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.
- Establecer medidas para aplicar la perspectiva de género en la salud laboral y prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

PLAN DE IGUALDAD CONFAE

## 2. ÁREAS DE ACTUACIÓN

### 2.1) ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

**Objetivos Específicos:**

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

<p><b>Medidas</b></p>	<p><b>1. <u>Compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</u></b> La Bolsa de Empleo de La Organización está en proyecto ser digitalizada. Cuando este proceso esté completado, se indicará en el espacio web el compromiso de CONFAE con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p> <p><b>2. <u>Descripción de puestos de trabajo sin sesgos.</u></b> Realizar una descripción de puestos de trabajo que se oferten para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.</p> <p><b>3. <u>Ofertas de Empleo con lenguaje inclusivo</u></b> Asegurar que las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa no contienen la denominación del puesto en masculino y femenino.</p>		
<p><b>Responsables de la implantación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de la Bolsa de Empleo y la persona que incluya las ofertas en el espacio web.</li> </ul>		
<p><b>Fecha de implantación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Septiembre de 2020</li> </ul>		
<p><b>Indicadores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de ofertas de empleo y porcentaje de ofertas de empleo publicadas con el compromiso, con lenguaje inclusivo y no sexista.</li> </ul>		
<p><b>Medios y recursos</b></p>	<p><b>Humanos</b></p>	<p><b>Materiales</b></p>	<p><b>Económicos</b></p>
	<p>Sí</p>	<p>Sí</p>	<p>Sí</p>

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

Medidas	<p><b>4. <u>Guía para el uso inclusivo no sexista.</u></b> Diseñar y facilitar entre el personal de preselección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos.</p> <p><b>5. <u>Protocolo de selección con perspectiva de género.</u></b> Diseñar un protocolo de selección con perspectiva de género que esté disponible en La Comisión de Selección de CONFAE y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.</p>		
Responsables de la implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Igualdad.</li> </ul>		
Fecha de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medidas 4:</b> diciembre 2021.</li> <li>• <b>Medida 5:</b> diciembre 2022.</li> </ul>		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medida 4:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)</li> <li>○ Enumerar los puestos entre los que se ha difundido la guía.</li> <li>○ Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección.</li> </ul> </li> <li>• <b>Medida 5:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Diseño del protocolo de selección con perspectiva de género (si/no).</li> <li>○ Uso de técnicas de selección apropiadas (si/no).</li> </ul> </li> </ul>		
Medios y recursos	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Sí	Sí	Sí

PLAN DE IGUALDAD CONFAE

Medidas	<b>6. Tribunales equilibrados en los procesos de selección.</b> Siempre que sea posible, definir tribunales equilibrados en los procesos de selección.		
Responsables de la implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité Ejecutivo.</li> </ul>		
Fecha de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diciembre 2023.</li> </ul>		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Composición paritaria de la comisión de selección (sí/no).</li> </ul>		
Medios y recursos	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Sí	Sí	Sí

Medidas	<b>7. Establecer directrices de género a las entidades externas, con las que en momentos puntuales haya que subcontratar procesos de reclutamiento y selección</b> Establecer a través de una guía o protocolo las directrices de género a seguir en el reclutamiento y selección a las entidades que se vayan a encargar de estos procesos.		
Responsables de la implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de Igualdad.</li> </ul>		
Fecha de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diciembre 2022.</li> </ul>		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de directrices (sí/no).</li> <li>Empleo de técnicas de selección no discriminatorias e inclusivas por agentes externos (sí/no).</li> <li>Traslado de directrices a empresas de selección externas (sí/no).</li> </ul>		
Medios y recursos	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Sí	Sí	Sí

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

**2.2) CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES****Objetivos Específicos:**

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

<b>Medidas</b>	<b>8. Registro Salarial.</b> Realizar un registro anual con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y será accesible a toda la plantilla.		
<b>Responsables de la implantación</b>	• Departamento de Administración y Contabilidad.		
<b>Fecha de implantación</b>	• Septiembre 2020.		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio de brecha salarial (sí/no).</li> <li>• Actualizado anualmente el estudio de Brecha Salarial (sí/no).</li> </ul>		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Sí	Sí	Sí

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

**2.3) PROMOCIÓN PROFESIONAL****Objetivos específicos:**

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción (plazas vacantes) alcance a todo el personal, mujeres y hombres.

<b>Medidas</b>	<p><b>9. Seguimiento de las Promociones</b></p> <p>Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.</p> <p><b>10. Comunicación interna de vacantes</b></p> <p>Realizar una comunicación abierta y pública (dentro de la empresa) sobre la disponibilidad de puestos, indicando capacidades o competencias objetivas para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidaturas, así como de resolución.</p>		
<b>Responsables de la implantación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaría General Técnica.</li> </ul>		
<b>Fecha de implantación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medida 9:</b> diciembre 2021</li> <li>• <b>Medida 10:</b> diciembre 2021</li> </ul>		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bases de datos de procesos de promoción (si/no).</li> <li>• Número de vacantes publicadas y comunicadas.</li> </ul>		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Sí	Sí	Sí



## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

**2.4) FORMACIÓN****Objetivos específicos:**

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para trabajar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Apostar por la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.

<b>Medidas</b>	<p><b>11. <u>Contenidos de igualdad en la formación inicial</u></b> Incluir contenidos de igualdad en la información y formación inicial que se imparta al personal de nuevo ingreso.</p> <p><b>12. <u>Jornada de sensibilización en igualdad a toda la plantilla</u></b> Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla.</p> <p><b>13. <u>Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral.</u></b> Siempre que un curso o jornada lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.</p> <p><b>14. <u>Formación en género a órganos de dirección y mandos intermedios.</u></b> Realizar una jornada de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección y mandos intermedios.</p> <p><b>15. <u>Difundir entre la plantilla los cursos de formación.</u></b> Difundir todos los cursos de formación, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres.</p>		
<b>Responsables de la implantación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medida 11.:</b> Responsable de Igualdad.</li> <li>• <b>Medidas 12,13,14 y 15.:</b> Comisión de Igualdad.</li> </ul>		
<b>Fecha de implantación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medidas 11:</b> diciembre 2021.</li> <li>• <b>Medidas 12, 13 y 14:</b> diciembre 2020.</li> <li>• <b>Medidas 15:</b> enero 2021.</li> </ul>		
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora del conocimiento en materia de igualdad.</li> <li>• Cursos o jornadas realizadas.</li> <li>• Número de personas asistentes por sexo.</li> <li>• Difusión de acciones formativas (si/no).</li> </ul>		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Sí	Sí	Sí

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

**2.5) CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD**

## Objetivos específicos:

- Facilitar y garantizar el ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad.
- Mejorar la conciliación a través de propuestas recibidas de la plantilla para su análisis e incorporación, en su caso.

Medidas	<p><b>16. <u>Vacaciones flexibles.</u></b> Fijar el disfrute y fraccionamiento de los periodos vacacionales por acuerdo entre la empresa y la persona afectada.</p> <p><b>17. <u>Permiso para atender necesidades personales y familiares, previa coordinación con la dirección.</u></b></p> <p><b>18. <u>Medidas de flexibilidad espacial – Movilidad geográfica.</u></b> Dotando a las personas trabajadoras de los medios necesarios para poder participar en sus reuniones mediante videoconferencia, cuando sea éste el formato idóneo.</p> <p><b>19. <u>Se estudiarán solicitudes temporales de teletrabajo.</u></b> En los puestos en los que sea posible que el personal pueda trabajar a distancia, los/as trabajadores/as podrán trabajar desde casa previa petición y autorización.</p> <p><b>20. <u>Flexibilidad horaria de entrada y salida.</u></b> Marcar una franja horaria flexible de entrada y salida del puesto de trabajo.</p> <p><b>21. <u>Jornada intensiva en Navidad y verano</u></b></p> <p><b>22. <u>Semana laboral comprimida.</u></b> Posibilidad de jornada intensiva los viernes.</p> <p><b>23. <u>Permiso de una hora para acompañar a los hijos/as menores de 12 años el primer día de colegio.</u></b></p>
---------	--

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

Responsables de la implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité Ejecutivo y Secretaría General Técnica.</li> </ul>		
Fecha de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Medidas 16,17, 18 y 19:</b> septiembre 2020.</li> <li><b>Medidas 20:</b> diciembre 2021.</li> <li><b>Medidas 21 y 22:</b> diciembre 2022</li> <li><b>Medida 23:</b> diciembre 2023.</li> </ul>		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas implantadas (si/no).</li> <li>Informes de cada trabajador/as de las horas acumuladas.</li> <li>Proceso de elección de vacaciones (si/no).</li> <li>Número de permisos solicitados por sexo.</li> <li>Solicitudes de teletrabajo por sexo.</li> </ul>		
Medios y recursos	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Sí	Sí	Sí

PLAN DE IGUALDAD CONFAE

**2.6) SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Objetivos específicos:

- Vigilar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Medidas	<p><b>24. <u>Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.</u></b> Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.</p> <p><b>25. <u>Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo disponible en la empresa, de manera que incluya los diferentes puntos esenciales</u></b></p>		
Responsables de la implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Igualdad.</li> </ul>		
Fecha de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medida 24:</b> diciembre 2021</li> <li>• <b>Medida 25:</b> diciembre 2022</li> </ul>		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo realizado (si/no)</li> <li>• Protocolo difundido (si/no)</li> <li>• Protocolo revidado (si/no)</li> <li>• Número</li> </ul>		
Medios y recursos	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Sí	Sí	Sí

## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

**2.7) COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA****Objetivos específicos:**

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla.
- Promover que la comunicación interna y externa ofrezcan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad, a través de los miembros de La Comisión de Igualdad.

Medidas	<p><b>26. <u>Campaña de Difusión interna del Plan de Igualdad y de las medidas adoptadas</u></b></p> <p><b>27. <u>Elaborar una Guía de lenguaje no sexista</u></b></p> <p><b>28. <u>Revisar el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones tanto internas como externas,</u></b> para asegurar su neutralidad respecto al género.</p> <p><b>29. <u>Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.</u></b> Campañas de comunicación, sensibilización e información en días conmemorativos (8 de marzo, día de la Mujer; 25 de noviembre, días de la violencia de Género, Día de la igualdad salarial, etc.)</p> <p><b>30. <u>Establecer una reseña en la Web.</u></b> Destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.</p> <p><b>31. <u>Crear un Canal de comunicación entre la Plantilla y la Comisión de Igualdad.</u></b> Para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad.</p>		
Responsables de la implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medidas 26 y 27:</b> Comisión de Igualdad.</li> <li>• <b>Medidas 28, 29 y 30:</b> Departamento de Comunicación.</li> <li>• <b>Medida 31:</b> Comisión de Igualdad.</li> </ul>		
Fecha de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medidas 26, 28, 29 y 30:</b> diciembre 2020.</li> <li>• <b>Medias 27 y 31:</b> diciembre 2021.</li> </ul>		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de igualdad difundido y canales utilizados.</li> <li>• Revisión del lenguaje e imágenes (sí/no).</li> <li>• Campañas en días conmemorativos (sí/no) y cuáles.</li> <li>• Reseña incorporada en la web (sí/no).</li> <li>• Buzón de sugerencias implantado (sí/no).</li> </ul>		
Medios y recursos	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Sí	Sí	Sí

G. CALENDARIO

	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
<b>ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.</b>				
1. Compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.	X			
2. Descripción de puestos de trabajo sin sesgos.	X			
3. Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.	X			
4. Elaboración de Guía de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.		X		
5. Protocolo de selección con perspectiva de género.			X	
6. Tribunales equilibrados en los procesos de selección.				X
7. Establecer directrices de género a las entidades externas que vayan a realizar procesos de selección para CONFAE.			X	
<b>CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES</b>				
8. Registro Salarial por valores medios anuales desagregado por sexo.	X			
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>				
9. Seguimiento de las promociones desagregadas por sexo.		X		









## PLAN DE IGUALDAD CONFAE

## H. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### I. PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión de Igualdad o una Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada seis meses, de las cuales se levantará acta.

Se realizará un informe de seguimiento anual y un informe de evaluación al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.

### II. METOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

- 1) Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- 2) Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.
- 3) Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

**PLAN DE IGUALDAD CONFAE****I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la empresa como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 21 de septiembre de 2020.

	Nombre y Apellidos	Firma
Representación empresarial	Laura Del Palacio Agea	
	Diego Díez García	
Representación de la plantilla	Avelino Fernández Fernández	
	M <sup>a</sup> Dolores Blázquez Herráez	