

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Grupo INERCO

JUNIO, 2022

www.inerco.com



1. Introducción.....	3
1.1. INERCO	3
1.2. COMPROMISO DE INERCO.....	5
2. Marco legal del Plan de Igualdad	6
3. Principios que rigen el Plan de Igualdad.....	8
4. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan	8
5. Diagnóstico de igualdad.....	9
6. Estructura del plan de igualdad	11
6.1 Participación de las personas	12
6.2 Objetivos generales del plan	12
6.3 Objetivos específicos.....	13
7. Estrategia	14
8. Ejes de actuación	14
9. Acciones de igualdad.....	16
10. Calendario de implantación	23
11. Seguimiento y evaluación	24
12. Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad	26
13. Metodología para la evaluación del Plan de Igualdad	27
14. Glosario conceptos clave.....	28

1. INTRODUCCIÓN

1.1. INERCO

INERCO al Servicio del Desarrollo Industrial Sostenible

La misión de **INERCO** es contribuir al desarrollo industrial sostenible, ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados en los ámbitos de la Prevención de Riesgos y la Seguridad en el Trabajo.

Los principios que nos guían son:

- Ser una empresa independiente, innovadora, creativa y con proyección internacional.
- Consolidar y ampliar nuestra estructura asegurando la estabilidad y promoción de las personas que la formamos.
- Realizar nuestro trabajo manteniendo un alto grado de compromiso con los objetivos y necesidades de nuestros clientes.
- Adoptar una actitud de Responsabilidad Social Corporativa en todos los ámbitos (económico, social y medioambiental).

Nuestro compromiso

Desde **INERCO** buscamos ofrecer a cada cliente la solución más adecuada a sus intereses y asesorarle para que sus actuaciones puedan ir más allá del mero cumplimiento de requisitos legales. Brindamos transparencia, profesionalidad y garantía en todos nuestros procesos.

Nuestra misión

La misión de **INERCO** es contribuir al desarrollo industrial sostenible, ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados en los ámbitos de la de la Prevención de Riesgos y la Seguridad en el Trabajo. Nuestros principios nos llevan a ser una empresa independiente, innovadora, creativa y con proyección internacional, consolidando ampliando nuestra estructura asegurando la estabilidad y promoción de las personas que la formamos.

Tenemos a bien realizar nuestro trabajo manteniendo un alto grado de compromiso con los objetivos y necesidades de nuestros clientes, adoptando una actitud de Responsabilidad Social Corporativa en todos los ámbitos (económico, social y medioambiental).

Las estrategias de INERCO se centran en poner en el mercado y al servicio de la Sociedad tecnologías y servicios innovadores y de alto valor añadido tales como:

*Servicios avanzados de **Consultoría Técnica** en los campos del Medio Ambiente, la seguridad industrial y la prevención de riesgos laborales.*

*El **desarrollo de Tecnologías, sistemas y equipos para la optimización ambiental y energética**, así como el aprovechamiento de fuentes de energía renovables. El grupo ofrece servicios en las áreas de la energía, la monitorización y control ambiental, el tratamiento de efluentes líquidos, las soluciones acústicas, así como la caracterización y remediación de suelos y aguas subterráneas.*

*Diseño y ejecución de **proyectos de Ingeniería Industrial**, desde su desarrollo conceptual a su ejecución en obra, incluidos **proyectos EPCs** en instalaciones industriales.*

El Plan de Igualdad de Oportunidades

Tal como recoge el artículo 46 de la Ley de Igualdad 3/2007, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Este diagnóstico se ha llevado a cabo a partir de los respectivos diagnósticos de igualdad de oportunidades ya aprobados por los RRTT y los RREE entre 2021 y 2022 de las empresas del Grupo en España: INERCO Corporación Empresarial S.L., INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría S.A., INERCO Prevención de Riesgos S.A., INERCO Inspección y Control SAU e INERCO Acústica SL. Por tanto, se trata de un documento que tiene de referencia a todos los empleados del Grupo INERCO en España y que les aplica por igual, sin distinción de empresas.

En este diagnóstico se ha llevado a cabo un análisis de género, teniendo en cuenta sus características, desagregando la información por sexo, reconociendo aquellos aspectos en los que se pudieran producir desigualdad de oportunidades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el presente Plan de igualdad de Oportunidades.

Para la elaboración del Diagnóstico de situación se han utilizado herramientas cuantitativas y cualitativas para la recogida de información. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio 2021, aunque para determinados ítems del Diagnóstico se han tenido en cuenta datos de años anteriores.

Además, es objetivo de la Dirección de INERCO que el presente Plan de Igualdad de Oportunidades no sólo sea aplicable a las personas de la Compañía en España, sino que sea el Plan de toda la Empresa, y que por tanto aplique a todos sus empleados, estén en el territorio que estén, para lo cual se llevarán a cabo las actuaciones de comunicación, adaptación y vºbº necesarias.

1.2. COMPROMISO DE INERCO

INERCO ha apostado por la inclusión de la igualdad en la cultura de la compañía de forma progresiva con la firma del compromiso del equipo directivo con la igualdad de oportunidades.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

(e-mail a la plantilla el 11.03.2021)



Europa • Latinoamérica • USA

En Sevilla, a 1 de marzo de 2021.

Compromiso en la elaboración de un Plan de Igualdad

En INERCO hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa, siguiendo las directrices marcadas por la legislación nacional e internacional en la materia y considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

El Plan de Igualdad que queremos impulsar desde INERCO dará cumplimiento a las disposiciones que al efecto estén vigentes en todos los Territorios en lo que estamos. En España, cumplirá con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en cuyo artículo 5.1 se obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, así como al 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. Las disposiciones anteriores nos obligan a emplear dicho Plan solo para INERCO ITC, siendo esta empresa con la que iniciaremos los trabajos, pero con la finalidad de ampliar el alcance del Plan a todas las empresas del grupo y territorios y, en definitiva, a todas las personas de INERCO.

Nuestro objetivo no es limitar esta acción a la aprobación de un mero documento requerido por una disposición legal, sino contribuir al ODS 5 (Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 5 de las Naciones Unidas) poniendo todo nuestro empeño y actitud positiva en esta tarea buscando la implicación de todas y cada una de las personas que conforman INERCO para conseguir que este Plan de Igualdad sea una herramienta efectiva de mejora del clima social en la organización, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Por ello declaramos nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas y acciones que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Abordaremos por tanto todas las áreas de la gestión de personas, desde la selección a la promoción, pasando por la política retributiva, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Para alcanzar este objetivo, el desarrollo de nuestro Plan de Igualdad deberá ser fruto del consenso entre la Dirección y los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras ya legidos para tal fin, y de la participación del conjunto del equipo humano que conforma INERCO, con quienes se contará en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y a quienes se informará puntualmente de los avances y decisiones que se adopten al respecto.

Como bien es sabido y conocido por todos/as vosotros/as, tras vuestra conformidad al comunicado interno de fecha 11 de enero de 2021, la aprobación del Plan de Igualdad recaerá sobre la CSS y en particular por los/las RR.TT., dando inicio al proceso de desarrollo del diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad. Desde la dirección de INERCO os instamos a ue, junto con estos/estas representantes de las trabajadoras y trabajadores, seáis parte activa n todo el proceso de elaboración, para lo cual habilitaremos medios y mecanismos de participación de los que os informaremos en todo momento.

frontamos la implantación del Plan de Igualdad como una continuidad de modernización de uestro sistema de gestión empresarial que suponga mejoras respecto a la situación presente, ontribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

uedando a vuestra disposición,



Pedro M. Marín Aranda
Director General

2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Marco normativo europeo

El 25 de marzo de 1957 algunos de los Estados Europeos firmaron el “*Tratado de Roma*”, constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Encontramos una referencia al principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, en su artículo 119.

Posteriormente, en 1993, en el protocolo 14 sobre política social del “*Tratado de Maastricht*”, se hace referencia a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo. En el artº 2, se hace referencia a la igualdad de retribuciones, en el artº 6 y en el apartado tercero de este mismo artículo, se hace referencia a las medidas de acción positiva a favor de las mujeres, “medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”

“*La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea*” de 9 de diciembre de 1989, supone un avance importante en el camino de la igualdad de género. En ella se recoge el deber por parte de los Estados Miembros de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres intensificando las acciones necesarias, especialmente en el acceso al empleo, la retribución, condiciones de trabajo, protección social, educación, formación profesional y evolución de la carrera profesional; así como el desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal y profesional de hombres y mujeres.

“*El Tratado de Ámsterdam*” de 1999, afianzó el compromiso de la Unión Europea con la consecución y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Supone un incremento del ámbito de actuación del principio de igualdad de trato y se convierte en un derecho fundamental que vincula a los poderes públicos nacionales. Por un lado, prohíbe cualquier discriminación en todos los aspectos de la vida económica, política y social por razón de sexo, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Art. 2.7); por otro lado, el artículo 141 supone el compromiso de los Estados a incorporar el principio de igualdad a sus políticas generales de manera transversal.

En lo referido a la igualdad de trato en el acceso al empleo cabe destacar tres Directivas:

“*La Directiva 73/2002*” del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica “*La Directiva 76/207/CEE*” del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

“*La Directiva 2004/113/CE*” sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios.

“*La Directiva 2006/54/CE*” sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades e

igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de empleo y ocupación.

Por último, señalar que la transversalidad de Género y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres sigue siendo una de las prioridades de la agenda europea. Así lo demuestra la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de políticas y acciones comunitarias, como la Estrategia Marco Comunitaria para la igualdad entre ambos sexos, los Programas de Acción Comunitarios y, especialmente, la importancia que se ha concedido a la integración de la perspectiva de género en la programación de los Fondos Estructurales, al establecer que las acciones cofinanciadas por los Fondos deberán tener en cuenta la dimensión de género.

Marco normativo español

En el marco normativo español existen distintas normas que amparan la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales.

La Constitución Española expresa como derecho fundamental la igualdad ante la ley en su artículo 14, así como la responsabilidad de los poderes públicos para promover y remover los obstáculos que pudieran impedir la participación igualitaria de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, en su artículo 9.2.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres transpone dos directivas europeas "2002/73/CE y 2004/113/CE" –mencionadas con anterioridad– transponiéndolas al ordenamiento jurídico español, marcando un hito en la legislación referente a la consecución de la igualdad de género. Si bien esta Ley recorre en su articulación todos los ámbitos sociales a través del principio de transversalidad, implicando a todos los poderes públicos, no es menor la importancia que otorga al ámbito del empleo privado, al establecer como obligatoria la implantación de medidas de igualdad, medidas de acción positiva y Planes de Igualdad a empresas de más de 250 personas en plantilla.

La Ley de igualdad viene a constituir un elemento importante en el proceso de integración de la transversalidad de género en la "asunción de la dimensión estructural de la discriminación de género".

La citada Ley introduce por primera vez en la legislación laboral española, el concepto de Planes de Igualdad. En su artículo 46.1 incorpora la siguiente definición "Los planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de

realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

RD-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.

El Real Decreto ha introducido importantes modificaciones a lo legislado por la ley 3/2007 algunas de las medidas son:

- Las empresas con 50 o más trabajadores deberán disponer de un Plan de Igualdad.
- El plan de Igualdad es de obligada inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de empresas

de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas (artículo 46.5 LO 3/2007).

- Registro salarial de la empresa.
- Medidas para las víctimas de violencia de género
- Modificación de sanciones
- Modificación permiso de paternidad, concreción horaria y permiso de lactancia.

XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos y el II Convenio colectivo nacional del sector de Servicios de Prevención Ajenos (2017), así como su revisión parcial de 23 de diciembre de 2020

3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto de medidas y acciones negociadas con la representación de la plantilla, y que se rige por los siguientes principios:

1. Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
2. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
3. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la organización, parte social y conjunto de la plantilla).
4. Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
5. Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
6. Parte de un compromiso de la organización que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan será de aplicación a todo el Grupo INERCO y con ello, a todas sus personas trabajadoras.

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 la fecha de su firma.

El presente plan entrará en vigor a partir del día de su firma, finalizando su vigencia contados cuatro (4) años desde la misma. La Comisión de Igualdad realizará reuniones de seguimiento del mismo y podrá actualizarse a la vista de los desarrollos legislativos en la materia.

5. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

Las acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades, llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Empresa como responsable del Plan de Igualdad, el Director de Recursos Humanos.

Señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Dirección de la empresa y de la Comisión de Igualdad con el objeto de promover y facilitar la participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

A continuación, se recogen las principales conclusiones del diagnóstico realizado:

Ámbito de la Empresa	Áreas de mejora	Puntos fuertes
Cultura y Estrategia	Seguir difundiendo el compromiso de la Alta Dirección con las personas y el desarrollo del talento. Las buenas prácticas y la excelencia laboral de INERCO son producto de su talento.	INERCO es una empresa que ha sido galardonada en diversas ocasiones con premios a la excelencia de sus productos y servicios.
Selección y Contratación	El proceso tiende a ser garante de la equidad de contratación entre hombres y mujeres, aunque no se exprese de forma literal.	La percepción generalizada es que la selección se realiza de forma objetiva, hay un proceso detallado que lo corrobora.
Promoción Profesional	Diseñar una política de gestión del desempeño es importante en una empresa tan especializada como INERCO. La adopción de sistemas de GD facilita el crecimiento profesional y la promoción. Incrementar el esfuerzo en comunicar de manera transparente los criterios de promoción.	La promoción profesional de la empresa responde a parámetros absolutamente objetivos y reconoce las capacidades y el desempeño profesional de todos.
Formación	Los planes de formación de INERCO contemplan la progresión profesional de todo su personal. Se recomienda revisión anual.	En los criterios de formación no se discrimina a ninguna persona por razón de sexo.
Condiciones Laborales	Incrementar la contratación de mujeres en secciones o puestos generalmente ocupados por hombres siempre que sea posible, y viceversa, respetando los principios de formación y experticia exigidos por la empresa.	La contratación y la jornada se adecúan al proceso productivo y de mercado, con una amplia flexibilidad.

Representación

La empresa tiene en casi todos sus puestos representación femenina y masculina, si bien la distribución entre sexos no es homogénea. Por tanto conviene establecer acciones tendentes a avanzar hacia una representación más equilibrada en el rango del 40-60% en los mismos

La representatividad de las mujeres en general está en un 36%, cerca del 60/40 recomendado. El acceso a la empresa se rige por criterios objetivos sin depender del sexo, según el 93,9% de los encuestados.

Ámbito de la Empresa**Áreas de mejora****Puntos fuertes****Retribución**

Se deben mantener las bajas brechas actuales, incluso en los puestos de trabajo en los que se avance en tener representación equilibrada de ambos sexos. Si es necesario, se puede analizar otros indicativos, como p.e. la dispersión de los datos.

Los salarios de la empresa cumplen ampliamente con la normativa establecida en los convenios de aplicación. Al mismo tiempo se constata que la mayoría de las brechas salariales existentes son notablemente inferiores al último dato publicado por Eurostat 2021 (11,9% en 2019).

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

Incrementar la contratación de mujeres en secciones o puestos generalmente ocupados por hombres, y viceversa, siempre y cuando se cuente con los requerimientos exigibles en cuanto a formación, experiencia y cualquier otro requisito que se exija.

La contratación y la jornada se adecúan al proceso productivo y de mercado. La empresa facilita la conciliación, la flexibilidad laboral, así como el teletrabajo en los puestos en los que ello es posible.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se debería comunicar a toda la plantilla el contenido del Protocolo Contra el Acoso a través de una acción formativa o de sensibilización. Se recomienda una formación específica sobre los derechos de las víctimas de violencia de género.

La empresa dispone de un procedimiento que forma parte del Sistema de Gestión y por tanto es auditado por AENOR.

Salud y PRL

Se recomienda la conformación de un órgano paritario para tratar los casos de acoso en el caso de ocurrir alguno.

La empresa cuenta con una política de PRL afianzada.

Comunicación y Lenguaje.

Se debe trabajar activamente en la comunicación de la igualdad y de los procesos de recursos humanos, con énfasis en el uso del lenguaje no sexista.

Existen un buen número de canales de comunicación. El Portal del Empleado es una herramienta afianzada y conocida por todo el personal, así como otros portales (SSFF) y la TV corporativa.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El alcance del presente plan comprende inicialmente la totalidad de la plantilla, 263 personas trabajadoras de INERCO en España, si bien se pondrán en marcha los mecanismos de comunicación, adaptación y vºbº para que aplique al resto de personas trabajadoras de INERCOI en otros países.

Nombre y razón social	INERCO (ESPAÑA)
Forma jurídica	Grupo Empresa, formado por varias sociedades, en España y en el extranjero.
Actividad	Consultoría, Tecnología e Ingeniería.
Sector	Servicios empresariales
Dirección	Oficinas principales C/ Tomas Alba Edison, 2 - Edificio INERCO 41092 Sevilla C/ Hermosilla, 48 28001 Madrid Avda. de Roma, 7 43005 Tarragona
Teléfono	954468100
Web	www.inerco.com/es/
Correo electrónico	info@inerco.com
Persona de contacto	Julio Granja Devós

6.2 PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS

La participación y el consenso son dos aspectos relevantes a la hora de realizar un diagnóstico y posterior plan de igualdad. En esta ocasión se llevó a cabo el lanzamiento de una **encuesta on line** sobre igualdad en España a la que respondieron **193** personas que representan un **73,3%** del total.

Diagnóstico: de Enero a Diciembre 2021

Encuesta online (193 respuestas)

Análisis de datos de plantilla y procesos de RRHH del 01.01.2021 hasta 31.12.2021

6.3 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Los objetivos del presente plan son:

- Establecer los sistemas, políticas y normas de la organización para que éstos permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal de INERCO, en todos los niveles de la organización y en todas las políticas de la organización.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y a la organización (acceso, selección, contratación, promoción y formación, conciliación, retribución, comunicación, salud).

6.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Más concretamente, entre los objetivos del Plan se encuentran los siguientes objetivos específicos:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Continuar realizando procesos de selección claros y objetivos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Mejorar el acceso de la plantilla a la formación. Mejorar la implantación dirigida al desarrollo profesional y desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5: Implementar acciones tendentes a ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso a todos los puestos y áreas de la empresa, de manera que se permita que el rango de representación entre hombres y mujeres esté en el 40 - 60.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6: Analizar la brecha retributiva mediante procesos de transparencia al sistema retributivo de trabajadoras y trabajadores.

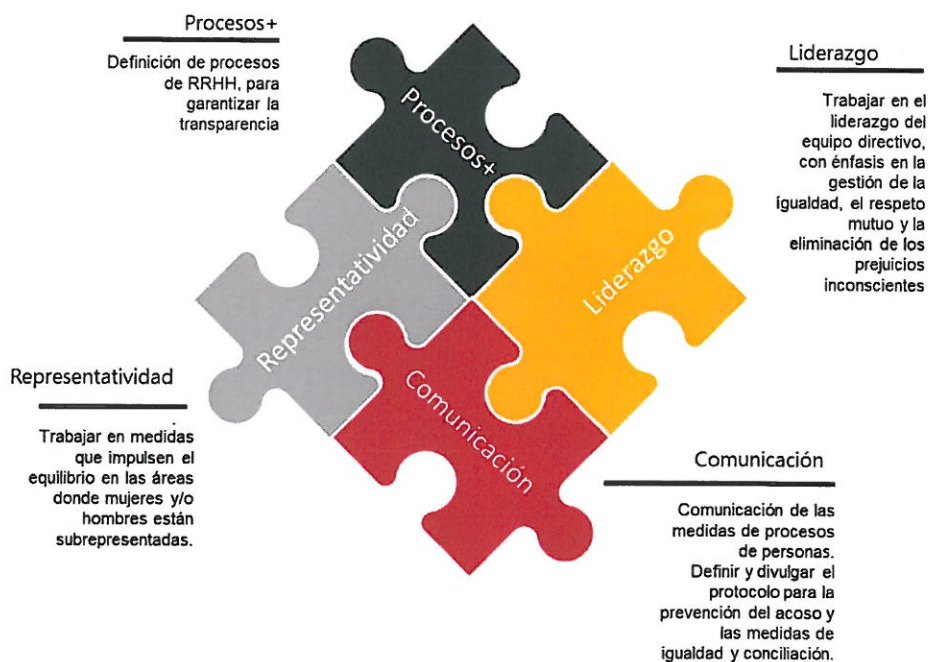
OBJETIVO ESPECÍFICO 7: Implementar acciones que favorezcan la conciencia sobre la corresponsabilidad entre hombres y mujeres dentro y fuera la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8: Garantizar que INERCO se mantenga como una empresa libre de acoso, comunicando a toda la plantilla, los derechos legalmente establecidos para las personas víctimas de acoso sexual y para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.

OBJETIVO ESPECÍFICO 9: Implementar políticas de salud laboral que abarquen la dimensión de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO 10: Difusión del compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades

7. ESTRATEGIA



8. EJES DE ACTUACIÓN

El diagnóstico en el que se basan las siguientes medidas aquí propuestas, ha sido estructurado en diferentes ámbitos de análisis que se recogen a continuación y que han servido de guía para la planificación de las acciones presentadas en el presente plan:

Cultura y estrategia
Selección y contratación
Promoción
Formación y desarrollo
Condiciones laborales
Representación
Retribución
Conciliación
Prevención acoso
Salud y PRL
Espacio físico
Comunicación y Lenguaje

Según el diagnóstico realizado previamente, a continuación, se describen las acciones incluidas en el 1er. Plan de Igualdad de Oportunidades del Grupo INERCO

9. ACCIONES DE IGUALDAD

1. Cultura y estrategia

Objetivo: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Acción 1.1. Espacio de igualdad en la web corporativa	
Descripción	Difundir en de la web corporativa, en un espacio dedicado a las ofertas y candidaturas (Trabaja con nosotros) un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	Dirección de Recursos Humanos (DRH)
Acciones concretas	1. Definir contenidos 2. Redactar los contenidos de igualdad 3. Incluir en la web los contenidos
Indicadores	
Evidencia de la publicación en la web	
Fecha propuesta	Junio 2022

Acción 1.2. Encuesta igualdad	
Descripción	Incluir temas de igualdad en las encuestas de satisfacción de la plantilla.
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	Dirección de Recursos Humanos (DRH)
Acciones concretas	1. Definir las preguntas a incluir en la encuesta 2. Comunicar la iniciativa 3. Analizar los datos obtenidos 4. Incluir los resultados en el informe anual de igualdad 5. Realizar un plan de acción
Indicadores	
Documental y evidencias de participación	
Fecha propuesta	Junio 2023

Acción 1.3. Espacio de igualdad en la memoria anual	
Descripción	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
Público	Accesibilidad pública
Responsable	Unidad de Marketing y Comunicación / Dirección de Recursos Humanos (UMKC) / DRH
Acciones concretas	1. Definición de contenidos de forma anual 2. Redacción sección basada en la evolución anual del plan de igualdad 3. Publicación en la memoria
Indicadores	
• Evidencia de publicación en la memoria	
Fecha propuesta	Incorporar en la próxima memoria de la empresa

2. Selección y contratación

Objetivo: Conseguir procesos de selección claros y objetivos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.

Acción 2.1. Publicación de ofertas sin discriminación	
Descripción	Se evitará, en las ofertas de empleo publicitadas por cualquier medio, cualquier término, expresión o imagen que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal por potenciales candidatos/as.
Público	Candidaturas nuevas incorporaciones
Responsable	Dirección de Recursos Humanos (DRH)
Acciones concretas	1. En todas las ofertas se cuidará el uso del lenguaje, de manera que no pueda ser considerado una limitación de género.
Indicadores	
Evidencia y revisión de todas las ofertas	
Fecha propuesta	Diciembre 2022 y 2024

Acción 2.2. Redacción procedimiento de selección	
Descripción	Revisar el procedimiento de selección y contratación para asegurar que se recoja todas las casuísticas de forma objetiva y neutra
Público	Candidaturas nuevas incorporaciones
Responsable	Dirección de Recursos Humanos (DRH)
Acciones concretas	1- Definición del proceso de selección y redacción del procedimiento correspondiente. 2- Incorporación del proceso al sistema de calidad de la compañía
Indicadores	
Evidencia del proceso realizado	
Fecha propuesta	Próxima revisión del procedimiento IN-RH-01

3. Promoción

Objetivo: Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso.

Acción 3.1. Registro de vacantes	
Descripción	Crear un registro de información estadística desagregada por sexo, sobre vacantes y accesos, puestos existentes y/o ascensos.
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	Dirección de Recursos Humanos (DRH)
Acciones concretas	1. Definir un registro de los procesos con: vacantes, puestos existentes y/o ascensos. 2. Completar la información mensualmente
Indicadores	
- Evidencia del registro - Mujeres y hombres que han promocionado desde la entrada en vigor del proceso	
Fecha propuesta	Obtener el registro al final de cada año

Acción 3.2. Preferencia en la promoción del sexo menos representado	
Descripción	En igualdad de condiciones y méritos, en cualquier proceso de promoción, tendrán preferencia en aquellos puestos, funciones o grupos el sexo (mujer u hombre) que se encuentre menos representados.
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	Dirección de Recursos Humanos (DRH)
Acciones concretas	Se dará preferencia en la promoción a las personas del sexo menos representado en el área o departamento, a igualdad de perfil.
Indicadores	
Nº de veces que se ha aplicado esta medida de acción positiva	
Fecha propuesta	Obtener el registro al final de cada año

4. Formación

Objetivo: Mejorar el acceso de la plantilla a la formación. Mejorar la implantación dirigida al desarrollo profesional y desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades.

Acción 4.1. Acción formativa en igualdad	
Descripción	Incluir un apartado de igualdad en la formación dirigida a las nuevas incorporaciones (programa Onboarding INERCO) y reciclaje de la existente en su caso.
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	Dirección de Recursos Humanos (DRH)
Acciones concretas	1- Definición de los contenidos a incluir en la formación 2- Desarrollo de la formación y/o subcontratación de los contenidos 3- Impartición
Indicadores	
- Evidencia documental de los contenidos formativos - Número de personas formadas	
Fecha propuesta	Junio 2022 y 2024

Acción 4.2. Acción formativa en igualdad para gestores de equipos	
Descripción	Implantar acciones de sensibilización en especial para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.
Público	Responsables de equipos
Responsable	Dirección de Recursos Humanos (DRH)
Acciones concretas	1- Definición de los contenidos a incluir en la formación 2- Desarrollo de la formación 3- Impartición
Indicadores	
Número campañas de sensibilización realizadas	
Fecha propuesta	Diciembre 2022 y 2024

5. Representación

Objetivo: Implementar acciones tendentes a ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso a todos los puestos y áreas de la empresa, de manera que se permita que el rango de representación entre hombres y mujeres esté en el 40 - 60.

Acción 5.1. Aumento de representación	
Descripción	Incentivar la participación equilibrada de ambos sexos en el acceso a los distintos puestos u órganos de representación de la empresa.
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	Dirección Corporativa
Acciones concretas	Asegurar que las comunicaciones de vacantes que se ofrezcan a los empleados alcanzan a la totalidad de la plantilla.
Indicadores	
% de mujeres y hombres participando en puestos distintos al siguiente año.	
Fecha propuesta	Diciembre 2023 y 2025

6. Retribución

Objetivo: Analizar la brecha retributiva mediante procesos de transparencia al sistema retributivo de trabajadoras y trabajadores.

Acción 6.1. Política de retribución	
	Análisis retribución por genero tras la elaboración anual del registro retributivo según normativa vigente al respecto.
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	Dirección de Finanzas / Dirección de Recursos Humanos (DEFI/DRH)
Acciones concretas	1. Elaboración registro retributivo 2. Analizar posible brecha retributiva
Indicadores	
Evidencia documental del registro retributivo e informe de análisis	
Fecha propuesta	Realizar en el momento de realizar un nuevo registro retributivo

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

Objetivo: Implementar acciones que favorezcan la conciencia sobre la corresponsabilidad entre hombres y mujeres dentro y fuera la empresa.

Acción 7.1. Información sobre medidas de Conciliación	
Descripción	Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, Portal, Web, etc.) para informar de las novedades legislativas a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que vaya contemplando la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	Dirección de Recursos Humanos (DRH)
Acciones concretas	1. Seguir incorporando en el Portal del Empleado las novedades que se produzcan en estos campos.
Indicadores	
• Nº de informaciones / año	
Fecha propuesta	Cuando se produzcan novedades legislativas

Acción 7.2. Implantación Modelo Híbrido de trabajo a distancia	
Descripción	Implantar Modelo Híbrido
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	Dirección de Recursos Humanos (DRH)
Acciones concretas	- Definición y comunicación del Modelo Híbrido de trabajo - Adaptación de las oficinas al nuevo modelo. Provisión de los medios materiales necesarios, tanto en oficinas como en lugares de trabajo a distancia. - Implantación de herramienta para reserva de puestos - Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a distancia - Firma de contratos y cumplimentación del resto de documentación necesaria para el trabajo a distancia - Puesta en marcha del Modelo
Indicadores	
• Número de Empleados trabajando a distancia	
Fecha propuesta	Junio 2022

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo: Garantizar que INERCO se mantenga como una empresa libre de acoso, comunicando a toda la plantilla, los derechos legalmente establecidos para las personas víctimas de acoso sexual y para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.

Acción 8.1. Reforzar política tolerancia Zero Acoso y comunicación	
Descripción	Elaborar y comunicar al personal la revisión del protocolo contra el acoso implantado en la empresa junto con un Decálogo TOLERANCIA ZERO con el acoso
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	DRH / UMKC
Acciones concretas	0. Revisar el actual procedimiento sobre acoso laboral, y adaptarlo y completarlo con las cuestiones de acoso sexual y por razones de sexo 1. Informar a toda la plantilla sobre la revisión del protocolo contra el acoso de la empresa 2. Definición comunicaciones de sensibilización y para la prevención del acoso sexual 3. Campaña de comunicación en los medios de la Empresa (Portal, web, INERCO TV, etc.).
Indicadores	
- Revisión del actual procedimiento - Evidencia de las pildoras comunicativas, y de su comunicación a la plantilla	
Fecha propuesta	Diciembre 2022 y 2024

Acción 8.2. Flexibilización de condiciones laborales	
Descripción	Facilitar la inserción de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria temporal a personas lo necesiten, incluyendo a casos de fuerza mayor y a las víctimas de violencia de género.
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	Dirección de Recursos Humanos (DRH)
Acciones concretas	1. Comunicar estas políticas de INERCO a la plantilla
Indicadores	
Número de comunicaciones	
Fecha propuesta	Diciembre 2022 y sucesivos

Acción 8.3. Circunstancias para no computar absentismo	
Descripción	No computar como absentismo las faltas debidas a causas de fuerza mayor, ajenas a la voluntad (asaltos, agresiones, violencia de género...)
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	Dirección Económica, Financiera y de Infraestructura (DEFI)
Acciones concretas	1. Difusión de la medida
Indicadores	
Evidencia de la difusión	
Fecha propuesta	Diciembre 2022 y sucesivos

9. Salud y PRL

Objetivo: Implementar políticas de salud laboral que abarquen la dimensión de género.

Acción 9.1. Garantía PRL del puesto embarazo	
Descripción	Garantizar la protección del embarazo y la lactancia natural a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar la adaptación del puesto de trabajo, los cambios de puesto.
Público	Plantilla de INERCO
Responsable	Dirección de Recursos Humanos (DRH)
Acciones concretas	1. Revisar con el Servicio de prevención que se ha contemplado estas circunstancias en la EvR (personas especialmente sensibles). 2. Hacer visible el compromiso de INERCO en estos temas, eligiendo los cauces de comunicación donde hacer referencia a los mismos (nota poniendo a quien hay que dirigirse, etc).
Indicadores	
• Verificar que se ha incorporado esta información para los empleados	
Fecha propuesta	Diciembre 2022

10. Comunicación

Objetivo: Difusión del compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

Acción 10.1. Informar a las empresas colaboradoras del compromiso con la igualdad	
Descripción	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
Público	Empresas colaboradoras y proveedores de INERCO
Responsable	DRH/UMKC/DDN
Acciones concretas	1. Informar a las empresas colaboradoras del compromiso y el respeto de INERCO por la igualdad a través de una carta o un requisito para la contratación, en el caso de proveedores.
Indicadores	
• Evidencia documental • Nº de empresas informadas	
Fecha propuesta	Diciembre 2022

Plan de Igualdad

[Handwritten signatures and initials]



10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

CALENDARIO DE ACCIONES POR LINEA DE INTERVENCION		2022				2023				2024				2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. CULTURA Y ESTRATEGIA																	
1.1 Espacio de igualdad en la web corporativa																	
1.2 Encuesta de igualdad																	
1.3 Espacio de igualdad en la memoria anual																	
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
2.1 Publicación de ofertas sin discriminación																	
2.2 Redacción de procedimiento de selección																	
3. PROMOCIÓN PROFESIONAL																	
3.1 Registro de vacantes																	
3.2 Preferencia en la promoción del sexo menos representado																	
4. FORMACIÓN																	
4.1 Acción formativa en igualdad																	
4.2 Acción formativa en igualdad para gestores de equipos																	
5. REPRESENTACIÓN																	
5.1 Aumento de representación																	
6. RETRIBUCIÓN																	
6.1 Política de retribución																	
7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR																	
7.1 Información sobre medidas de conciliación																	
7.2 Implantación de modelo híbrido de trabajo a distancia																	
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO																	
8.1 Reforzar política tolerancia Zero Acoso																	
8.2 Flexibilización de condiciones laborales																	
8.3 Circunstancias para no computar absentismo																	
9. SALUD Y PRL																	
9.1 Garantía PRL del puesto de trabajo																	
10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE																	
10.1 Informar a las empresas colaboradoras del compromiso con la igualdad																	

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las fases de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Oportunidades de **INERCO**, permitirán conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

La Comisión de Igualdad de INERCO, constituida el 17 de marzo de 2021, **será la encargada de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.**

La Comisión de Igualdad está dotada de su propio Reglamento de funcionamiento interno, que incluye la responsabilidad sobre el **seguimiento y evaluación** del Plan. Al respecto, se detallan a continuación con más detalle las funciones referidas al **seguimiento** del Plan:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan en sus reuniones.
- Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaborar informes anuales que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos y actuaciones de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido,
- Proponer, debatir y en su caso aprobar, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades y colaborar con la DRH en la comunicación efectiva del Plan, así como sus avances.
- Llevar a las reuniones de la CSS&I los asuntos o cuestiones que propongan las personas trabajadoras, al objeto de darles respuesta a través de sus Representantes, y en general actuar como nexo de unión con los trabajadores para mantenerlos informados.
- Actualizar anualmente las fichas de seguimiento de cada actuación. Informará del resultado en la primera reunión de la Comisión de cada año.
-

En cuanto a las atribuciones específicas de la Comisión para la **Evaluación** del Plan:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- 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.
- Proponer nuevas actuaciones de mejora y/o corrección de las establecidas inicialmente.
- Proponer las líneas básicas de las futuras ediciones del Plan al agotarse su vigencia de 4 años

Corresponde a la **Dirección de la Empresa**, concretamente la DRH:

- La implantación de las actuaciones de mejora.
- Garantizar los presupuestos necesarios para llevarlas a cabo.
- Interactuar con el resto de Dirección Corporativas, así como realizar el seguimiento de las actuaciones que les correspondan de acuerdo al Plan vigente.

12. METODOLOGÍA PARA EL SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El objetivo es facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades, identificar las dificultades encontradas y las modificaciones adoptadas en la ejecución de las acciones.

- Periodicidad: Anual
- Responsables del seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad:
 - Responsables de ejecutar las acciones de acuerdo con el Plan de Igualdad: recogida de información sobre las acciones ejecutadas bajo su responsabilidad, elaboración de la ficha de seguimiento y envío a la DRH
 - Responsables informar del resultado a la Comisión de Igualdad de los resultados de la ejecución del Plan: DRH
 - Comisión de Igualdad: Toma de decisiones sobre futuras actuaciones y comunicación del seguimiento a toda la plantilla.
- Herramientas para la recogida de la información: Ficha de seguimiento de cada acción.

Las fichas de seguimiento incluirán:

- *El objetivo de la actuación*
- *Las acciones para ello*
- *El presupuesto necesario*
- *Indicadores de seguimiento*
- *Grado de avance y fecha de actualización de la información.*

13. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento global preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de las mismas, de forma que sean de utilidad para tomar decisiones. Para ello es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante el seguimiento que se lleva a cabo del Plan.

Concretamente la evaluación se utiliza para:

- Analizar el desarrollo del proceso del Plan, corregir errores y poder modificar el curso de las acciones emprendidas, es decir, tiene que servir para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- Proponer modificaciones del Plan en curso y las líneas básicas en cada revisión del Plan una vez éste agota su vigencia a los cuatro años.

Periodicidad: una a los dos años, y otra al finalizar con el objetivo de extraer las lecciones aprendidas de la ejecución del Plan.

Responsables:

o DRH: responsable de la evaluación. En el caso de la evaluación al final del plazo de vigencia del Plan podría ser también una evaluación externa e independiente. Comunicará los resultados de la evaluación a la Comisión de Igualdad.

o Comisión de Igualdad: Conocimiento de los resultados de la evaluación y toma de decisiones. Comunicará los resultados de la evaluación a toda la plantilla.

Contenido de la Evaluación

a. Evaluación de resultados. Resultado de los indicadores.

b. Evaluación de proceso, evaluando los recursos empleados y su adecuación a los objetivos que se persiguen.

c. Evaluación global de impacto, incluyendo el análisis de la brecha salarial y el avance en la reducción de posibles desigualdades. Asimismo, evaluará otros efectos del Plan en aspectos tales como: cultura e imagen de la empresa, mejora de las condiciones de trabajo, así como el impacto en el conocimiento, participación y cambios en el comportamiento de la plantilla a consecuencia de la implantación del Plan de Igualdad.

d. Conclusiones y propuesta: acciones a mantener a descartar, nuevas necesidades identificadas y propuestas de mejora.

14. GLOSARIO CONCEPTOS CLAVE

Acción afirmativa.

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo:

Comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de mujeres y de hombres, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Análisis de género.

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Datos desagregados por sexo.

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres.

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

Discriminación directa.

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación indirecta.

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

Género y sexo.

GENERO: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

SEXO: Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

Roles establecidos en función del sexo.

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

Transversalidad/Mainstreaming de género.

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Perspectiva de género.

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Segregación horizontal.

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical.

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

En Sevilla, a 30 de junio de 2022

Firmantes por la Comisión de Igualdad

De una parte, en representación empresarial:

D. Pedro M Marín Aranda

D. José González Jiménez

D. Julio Granja Devós

De otra parte, en representación de las personas trabajadoras:

D. Miguel Fernández Domínguez

Dña. Raquel Vázquez Bernardino

D. Rafael Roca Navarro

D. Julio Gallego Salvador

Dña. Dolores Valverde Sánchez

D. Miguel Portilla de la Concha Cobano

D. Rafael Muñoz Martín