



INCATEMA, S.L.

PLAN DE IGUALDAD INCATEMA, S.L.

Octubre 2018.
Rev. 1

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 <small>INCATEMA, S.L.</small>
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	3
2	COMPROMISO DE INCATEMA CON LA IGUALDAD	4
3	CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
4	ESTRUCTURA.....	5
5	DEFINICIONES.....	7
6	ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
7	VIGENCIA	10
8	DERECHO DE ACCESO	11
9	SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	11
10	DIAGNÓSTICO.....	11
11	OBJETIVOS GENÉRICOS DEL PLAN	13
12	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	15

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 INCATEMA, S.L.
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

1 INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 312007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, LOI), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Atendiendo a lo anterior, INCATEMA, S.L., manifiesta su voluntad de llevar a cabo medidas tendentes a mantener en la misma la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta voluntad, queda expresamente recogida en los documentos denominados “*Compromiso de la Dirección de la empresa para la efectiva implantación del Plan de Igualdad de INCATEMA*” y “*Política de oportunidades y conciliación*”, ambos documentos firmados y aprobados el 24 de abril de 2018.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo, bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, INCATEMA, S.L., se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por lo dispuesto en la LOI.

Asimismo, consideramos necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las materias de contratación, salariales, formación y condiciones de trabajo en general. De modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas de género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Consciente de la importancia del establecimiento del plan de igualdad, INCATEMA, S.L., se compromete a llevar a cabo, mediante su plan de igualdad, las medidas necesarias, a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 <small>INCATEMA, S.L.</small>
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

2 COMPROMISO DE INCATEMA CON LA IGUALDAD

La Dirección de INCATEMA, S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas 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, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo". Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad, así como del cumplimiento de las medidas contempladas en nuestros documentos denominados "Protocolo de actuación y prevención en caso de acoso laboral" y "Código ético y de conducta" arbi-trándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la LOI, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

3 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 INCATEMA, S.L.
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- 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 empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes, (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- 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.
- Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

4 ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de INCATEMA, se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. **Programa de actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la empresa, así como estableciendo medidas que favorezcan el reforzamiento

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 INCATEMA, S.L.
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

to de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la igualdad.

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.

En este sentido, el programa tiene una doble finalidad, por un lado definir las acciones correctoras de las desigualdades exigentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de toda la plantilla, sin diferencias por razón de sexo.

- III **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea con una doble estrategia que se corresponde con su doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación, (Plan de Igualdad), se estructura en:

- Objetivos Generales
- Objetivos Específicos
- Medidas
- Indicadores y/o Criterios de Seguimiento
- Personas Responsables

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 INCATEMA, S.L.
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

➤ Plazos de Ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazos de ejecución para cada una de las medidas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas, a efectos de establecer un compendio integral de igualdad y protección y defensa de la diversidad y de aquellas personas cuya situación requiere una atención especial:

1. Acceso/Selección/Contratación
2. Formación
3. Promoción y Desarrollo Profesional
4. Retribución
5. Comunicación
6. Conciliación Vida Laboral y Personal
7. Salud Laboral
8. Acoso Sexual y por Razón de Sexo
9. Protección de la Víctimas de Violencia de Género
10. Difusión y Compromiso

5 DEFINICIONES

El presente Plan de Igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y, a tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, estableciéndose un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones fijados en el Plan.

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 <small>INCATEMA, S.L.</small>
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión.

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

Discriminación directa e indirecta:

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en la 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.

Se considera 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 <small>INCATEMA, S.L.</small>
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier 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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por razón de sexo:

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad:

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias:

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 <small>INCATEMA, S.L.</small>
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

Acciones positivas:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva:

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

6 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la empresa INCATEMA, S.L. y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que INCATEMA, S.L. pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

7 VIGENCIA

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose, que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 INCATEMA, S.L.
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que ésta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cinco años desde su firma.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del Plan. El segundo Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.

8 DERECHO DE ACCESO

Se garantiza el acceso de toda la plantilla de la empresa a la información sobre el contenido del Plan, así como la relativa a la consecución de sus objetivos.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.

9 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, se llevará a cabo su control por medio de las reuniones llevadas a cabo en el seno de la Organización mediante el Comité de Empresa.

10 DIAGNÓSTICO

Del análisis cuantitativo y cualitativo de los siguientes aspectos, llegamos a unas conclusiones que nos definen el foco de actuación y definición de objetivos para equilibrar los procesos internos en materia de Igualdad.

Así se han analizado los siguientes aspectos:

- Distribución de la plantilla actual de hombres y mujeres.
- Distribución de la plantilla actual por puesto y hombres-mujeres.
- Distribución de la plantilla actual por edad y hombres-mujeres.
- Distribución de la plantilla actual por tipo de contrato y hombres-mujeres.
- Distribución de la plantilla actual por puesto de mando y hombres-mujeres.

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 <small>INCATEMA, S.L.</small>
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

- Distribución de la plantilla actual por edad y hombres-mujeres.
- Distribución en la recepción de curricular por procesos de selección abiertos, en relación a la distribución de hombres y mujeres.
- Promociones internas de personal en relación a la distribución de hombres y mujeres.
- Número de bajas de maternidad.
- Número de bajas de paternidad.
- Petición de excedencias en hombres y mujeres.
- Formación reglada en hombres y mujeres.
- Análisis de primas de productividad entre hombres y mujeres.

El diagnóstico previo de partida, nos da unos porcentajes de distribución de la plantilla en hombres de un 85% y en mujeres de un 15%, dicho porcentaje se mantiene más o menos en los mismos porcentajes en los puestos de lectores 81% H-19% M varía en el caso de especialistas 99% H-1% M, para el caso de Encargados la proporción mejora significativamente en un 67% H-33% M y también para la función de Jefes de Equipo en un 79% H-21% M, sin embargo para la posición administrativa el porcentaje es de 0% H-100% M y para el caso de Jefes de Zona, Departamento 100% H-0% M.

Si los datos anteriores los ligamos a los procesos de selección que hacemos y más concretamente a la recepción de curriculums que recibimos, podemos decir que los porcentajes internos de plantilla vienen determinados por los porcentajes de hombres y mujeres que se inscriben en nuestras ofertas, así por ejemplo para el caso de especialistas la proporción 98% H-2% M, para lectores 69% H-31% M, personal administrativo 24% H-76% M, personal de mando 81% H-19% M.

Si analizamos la igualdad en aspectos como la temporalidad de nuestros contratos, podemos decir que los porcentajes en contratación indefinida sería de 87% H-13% M y en contratación temporal 84% H-16% M, por lo tanto está en línea con los porcentajes de distribución, entendiendo que no hay discriminación.

La distribución por edad en los tramos de 18-30 la proporción es de 83% H-17% M, en el tramo de 31-40 la proporción es de 82% H-18% M, de 41-50 es de 84% H-16% M y en el tramo >50 el porcentaje es 92% H-8% M.

Es habitual hacer promoción interna en puestos de mando, así las promociones realizadas a dichos puestos en los últimos tres años han sido un 75% H-25% M, lo cual mejora con la distribución de plantilla entre hombres y mujeres.

En cuanto al número de bajas de maternidad 5, frente a las 12 de paternidad, podemos decir que es coherente con la distribución de la plantilla.

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 <small>INCATEMA, S.L.</small>
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

La petición de excedencias ha sido 2 para el caso de mujeres y 4 para hombres, coherente también con nuestra distribución de la plantilla.

La formación reglada de los trabajadores de Incatema se distribuye de la siguiente manera:

- Educación secundaria 81% H-19% M
- FP Grado Medio 79% H-21% M
- FP Grado Superior 99% H-1% M
- Diplomaturas 80% H-20% M
- Licenciaturas 100% H-0% M

El análisis de las productividades de los trabajadores de Incatema, lleva asociado un pago de prima, viéndose en este aspecto que los promedios de prima por puestos y distribución entre hombres y mujeres son los siguientes:

- Lectores 115€-102€
- Especialistas 249€-221€

Entendemos que no existe discriminación en las diferentes vertientes o procesos de la compañía, existiendo posibilidad de mejora, para tender a un equilibrio mayor .

Con los resultados obtenidos del análisis previo, planteamos por lo tanto los objetivos que definimos en los siguientes apartados.

11 OBJETIVOS PRINCIPALES DEL PLAN

En consonancia de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad de INCATEMA se centra en seguir garantizando el debido respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación, (directa o indirecta), en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 INCATEMA, S.L.
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

1. ACCESO/SELECCIÓN/CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

2. FORMACIÓN

Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades, directa o indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

4. RETRIBUCIÓN

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

5. COMUNICACIÓN

Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

6. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

7. SALUD LABORAL

Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de seguridad y salud en el trabajo con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

8. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Asegurar que los trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

9. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 <small>INCATEMA, S.L.</small>
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

10. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la Organización con los principios de igualdad y no discriminación, fomentando su interiorización y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

12 OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos, (principal y específicos), incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando para cada caso el/los Departamentos Responsables de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida.

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	 <small>INCATEMA, S.L.</small>
--	-------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ÁREA 1	ACCESO/SELECCIÓN/CONTRATACIÓN
OBJETIVO PRINCIPAL	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación e impulsando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles. Así nos planteamos en el año 2019 aumentar un 8% el porcentaje de mujeres a contratar en la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección, para superar su objetividad eliminando cualquier término o imagen sexista en la definición de los puestos de trabajo y excluyendo cualquier cuestión en las solicitudes de empleo que afecte a la persona sin incidencia en las aptitudes y competencias para el puesto.		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN
	Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección, modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso utilizando términos no sexistas.	RRHH	31.08.2018
	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes, (Web, anuncios en prensa, comunicados internos, publicaciones, trípticos de presentación/bienvenida...), para incorporar un lenguaje neutro y no sexista, eliminando cualquier término, expresión o imagen que pudiera contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos.	RRHH	31.08.2018
INDICADORES	El lenguaje e imágenes publicitadas en todos los medios de comunicación de la empresa respetan los criterios de igualdad.		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos de selección para el acceso a la empresa para evitar decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actitudes o características de las personas		
MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN	
Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección	RRHH	31.08.2018	
Revisión de los procedimientos de captación/reclutamiento para garantizar la igualdad: lenguaje, descripción de puestos...	RRHH	31.08.2018	
Utilizar un guion de entrevista estandarizado	RRHH	31.08.2018	
En los procesos de reclutamiento y selección con entidades externas y ofertas de empleo, se trasladará y publicitará el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres	RRHH	31.08.2018	
INDICADORES	Todos los documentos utilizados en la empresa para la selección respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje y contenido.		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar a las personas responsables en materia de selección de las buenas prácticas sobre acceso equilibrado al empleo de mujeres y hombres, para los distintos puestos de trabajo y grupos profesionales		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN
	Editar y distribuir un Protocolo/Manual de selección que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección, (no sexistas, objetivos y neutros que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género y de recomendación para una selección igualitaria.	RRHH	30.11.2018
	Difundir el Protocolo/Manual de selección para la igualdad entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.	RRHH	17.12.2018
INDICADORES	Test final de conocimiento del Protocolo/Manual de selección		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

ÁREA 2	FORMACIÓN
OBJETIVO PRINCIPAL	Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades. Nos planteamos a través de la formación invertir los porcentajes en el puesto de Especialistas.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar desde la perspectiva de género todos los módulos de formación y la ejecución del Plan de Formación para asegurar su objetividad eliminando cualquier término o imagen sexista o que genere identificación de puestos con hombres y mujeres.		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN
	Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.	RRHH	31.08.2018
	Revisar la ejecución del Plan de Formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.	RRHH	31.08.2018
INDICADORES	Todos los módulos y manuales de formación respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido.		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, personal directivo, mandos y personal de gestión de equipos para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación...		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN
	Realizar una formación específica en materia de igualdad de oportunidades para personal Directivo, Responsables de RRHH y mandos.	RRHH	31.12.2018
INDICADORES	Número de cursos y participantes en materia de igualdad, distribuido por sexo y puesto de trabajo.		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

ÁREA 3	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
OBJETIVO PRINCIPAL	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades, directa o indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la objetividad y la no discriminación en la promoción y ascensos		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN
	Revisión del procedimiento para la evaluación del personal, (STAFF APPRAISAL), para que cumpla con el lenguaje, criterios y sistemas de valoración para garantizar la aplicación del principio de igualdad.	RRHH	31.08.2018
	Revisión del procedimiento para la evaluación del personal, (STAFF APPRAISAL), desde la perspectiva de género para evitar que contenga estereotipos o connotaciones de género.	RRHH	31.08.2018
	Revisión del procedimiento para la evaluación del personal, (STAFF APPRAISAL), con el objetivo de eliminar aquellos contenidos que no constituyan criterios objetivos, basados en los méritos, competencias y capacidades de las personas candidatas a promocionar para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades.	RRHH	31.08.2018
INDICADORES	Todos los documentos y herramientas utilizados en los procesos de promoción respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje y contenido.		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

ÁREA 4	RETRIBUCIÓN
OBJETIVO PRINCIPAL	Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.
	Los criterios de las promociones son objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar la estructura salarial y los complementos retributivos contenidos en la misma, para detectar y corregir desviaciones al principio de igualdad de retribución.		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN
	Realizar un análisis de la estructura salarial que contemple el salario base y los diferentes complementos, (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos, para garantizar la transparencia de la misma, de forma que pueda conocerse y comprobarse los criterios de retribución y su respeto a los principios del Plan de Igualdad.	RRHH	31.08.2018
	Si las conclusiones del análisis determinan la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, revisar la política salarial estableciendo las medidas necesarias para eliminar los elementos que producen las desviaciones dentro de la estructura para garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.	RRHH	31.08.2018
INDICADORES	Para un mismo puesto, (valoración del puesto), análisis de la retribución media de nueva incorporación, (mujeres / hombres) La estructura y política salarial es totalmente objetiva en función de la valoración y puesto.		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

ÁREA 5	COMUNICACIÓN
OBJETIVO PRINCIPAL	Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista basada en los roles y estereotipos de género, histórica y socialmente atribuidos a uno u otro sexo, en todos los medios de comunicación internos y externos de la empresa.		
MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN	
Revisar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones internas, (correo electrónico, tablón de anuncios, ...) para que no contengan términos sexistas	RRHH	31.08.2018	
Revisar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones externas, (página web y cualquier otro medio de comunicación externa), para que no contengan términos sexistas.	RRHH	31.08.2018	
INDICADORES	Todos los medios de comunicación, internos y externos, respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido.		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

ÁREA 6	CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL
OBJETIVO PRINCIPAL	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Realizar acciones y promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN
	Las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa, se realizarán, siempre que sea posible y como norma general, dentro de la jornada de trabajo.	RRHH	31.12.2018
	Utilizar las nuevas tecnologías de la información, (videoconferencias, conference-call, etc.), siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos	RRHH	31.12.2018
INDICADORES	Horarios de formación y utilización de nuevas tecnologías		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar el conjunto de medidas existentes y otras que pudieran establecerse para garantizar que la conciliación de la vida laboral con la personal no pueda afectar a las oportunidades de desarrollo profesional		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN
	Revisar el conjunto de permisos y licencias al objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que su ejercicio, no suponga un recorte de oportunidades.	RRHH	31.08.2018
	Garantizar que el disfrute de los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	RRHH	31.12.2018
	Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	RRHH	31.12.2018
INDICADORES	Los permisos y licencias se han revisado y establecido modelos standard de solicitud		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

ÁREA 7	SALUD LABORAL
OBJETIVO PRINCIPAL	Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de seguridad y salud en el trabajo con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir las necesidades específicas y riesgos del embarazo y la maternidad desde la seguridad y salud en el trabajo.		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN
	Revisión de los procedimientos que regulan la evaluación de riesgos para los denominados “trabajadores especialmente sensibles”, entre los que se incluyen las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.	SERVICIO DE PREVENCIÓN	31.08.2018
	Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio de puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas y justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que este hecho perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	SERVICIO DE PREVENCIÓN / RRHH	31.12.2018
INDICADORES	Los procedimientos que regulan la evaluación de riesgos para trabajadores especialmente sensibles han sido revisados.		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

ÁREA 8	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO PRINCIPAL	Asegurar que los trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación o acoso.		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN
	Realizar una acción de difusión de nuestro " <i>Protocolo de actuación y prevención en caso de acoso laboral</i> ", a todos los niveles.	SERVICIO DE PREVENCIÓN	31.08.2018
	Activar nuestro " <i>Protocolo de actuación y prevención en caso de acoso laboral</i> " si se diese alguna de las circunstancias reguladas en el mismo.	SERVICIO DE PREVENCIÓN / RRHH / C.S.S.	31.12.2018
INDICADORES	% de plantilla formada en materia de prevención en materia de acoso laboral Número de activaciones aplicando nuestro Protocolo de actuación.		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

ÁREA 9	PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO PRINCIPAL	Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Incidir específicamente en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN
	Incluir en la formación obligatoria de la empresa un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	SERVICIO DE PREVENCIÓN	31.08.2018
INDICADORES	Existencia de un módulo de formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir y facilitar el disfrute de las medidas de protección legales y las establecidas en la empresa.		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJE- CUCIÓN
	Facilitar la adaptación de la jornada o el cambio de turno a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección social integral.	RRHH	31.12.2018
	Facilitar el traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva de puesto de trabajo. Finalizado este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su Centro o la continuidad en el nuevo	RRHH	31.12.2018
	Establecer colaboraciones con ayuntamientos, asociaciones, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género	RRHH	31.12.2018
INDICADORES	Expediente Laboral de trabajadora Acuerdos de colaboración para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.		

	PLAN DE IGUALDAD DE INCATEMA, S.L.	
VERSIÓN 1		
26.10.2018		

ÁREA 10	DIFUSIÓN Y COMPROMISO
OBJETIVO PRINCIPAL	Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la Organización con los principios de igualdad y no discriminación, fomentando su interiorización y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los principios de igualdad y no discriminación		
	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO FIN EJECUCIÓN
	Establecer un canal de acceso al Plan de Igualdad para toda la plantilla y realizar una campaña específica de difusión del mismo.	SERVICIO DE PREVENCIÓN	31.08.2018
	Resaltar el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades tanto.	DIRECCIÓN	31.08.2018
	Difundir este compromiso de forma interna y externa	SERVICIO DE PREVENCIÓN / IT	31.08.2018
	Establecer una política de igualdad de oportunidades y conciliación	DIRECCIÓN	31.08.2018
	Difundir la política de forma interna y externa	SERVICIO DE PREVENCIÓN / IT	31.08.2018
INDICADORES	Plan de Igualdad Compromiso de la empresa con la implantación del Plan de Igualdad Política de igualdad de oportunidades y conciliación		