

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2018-5477** *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Plan de Igualdad del Centro Internacional de Idiomas S.A. en Cantabria.*

Código 39100051112018.

Vista el Acta de aprobación del Plan de Igualdad del Centro Internacional de Idiomas, S. A. en Cantabria, suscrita con fecha 10 de mayo de 2018 por la Comisión de Igualdad constituida en la empresa, integrada por las personas designadas por la empresa en su presentación y por los miembros del Comité de Empresa designados por cada una de las representaciones sindicales con presencia en el mismo (CCOO, UGT y USO); y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 7 de junio de 2018.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

## PLAN DE IGUALDAD

# Centro Internacional de Idiomas SA (Cantabria)

10 de Mayo de 2018

### ÍNDICE:

1. Introducción
2. Definiciones
3. Ámbito personal y vigencia
4. Objetivos generales
5. Áreas de intervención
6. Objetivos específicos y medidas
7. Comisión de Seguimiento y Evaluación
8. Calendario

CVE-2018-5477

## 1. Introducción

**CENTRO INTERNACIONAL DE IDIOMAS SA** 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 y en el **CENTRO DE TRABAJO DE CANTABRIA**, 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 la 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, entendiéndola 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 informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y 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 del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose 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 y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la ley orgánica.

## Diagnóstico

El presente diagnóstico ha sido realizado por la Comisión de Igualdad teniendo en cuenta:

- Tabla 1. Plantilla desagregada por sexo
- Tabla 2. Plantilla con contrato fijo
- Tabla 3. Representación legal plantilla
- Tabla 4. Representación unitaria
- Tabla 5. Representación sindicada

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

- Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades
- Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesiones
- Tabla 8. Sindicatos con representación
- Tabla 9. Distribución de la plantilla por edades
- Tabla 10. Distribución de la plantilla por tipo de contrato
- Tabla 11. Distribución de la plantilla por antigüedad
- Tabla 13. Distribución de la plantilla por categorías profesionales
- Tabla 15. Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales
- Tabla 19. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo
- Tabla 21. Incorporaciones y bajas
- Tabla 23. Incorporaciones último año : tipo de contrato
- Tabla 29. Bajas temporales, permisos y excedencias último año
- Tabla 35. Promociones último año
- Tabla 38. Formación último año
- Encuesta RLT
- Encuesta a trabajadoras y trabajadores

La empresa CIDI SA en Cantabria cuenta con un total de 334 personas en plantilla de las que 330 son mujeres y 4 hombres, por tanto se trata de una plantilla feminizada suponiendo las trabajadoras el 98% del total.

Se observa que un 48,80% titular de contrato fijo-discontinuo. Sólo 1 de los 4 trabajadores varones tiene contrato indefinido. La tasa de temporalidad es del 31,73%.

Respecto de la antigüedad en el empleo un 40% de la plantilla tiene más de 10 años.

Respecto al análisis de las categorías, se observa que la categoría de monitora de ocio educativo está muy feminizada.

En lo relativo a la retribución no se observa discriminación por razón de sexo si bien el 97,30% de la plantilla se sitúa en la banda salarial de menos de 7200 euros anuales, esto es debido a la jornada de trabajo con una media aproximada de 20 horas semanales y una duración de contrato de 10 meses.

Respecto a las condiciones de trabajo, dado la peculiaridad del trabajo, el 95,80% de la plantilla tiene contrato de menos de 20 horas semanales.

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

Se observa desequilibrio de género en la incorporación de personal, ya que es escasa la presencia masculina lo cual será explicado en parte por la segregación ocupacional.

En el apartado de Conciliación no consta que ningún trabajador haya solicitado ninguna medida de conciliación.

Resulta llamativo que en el último año ningún hombre haya participado en cursos de formación.

Vistos los datos facilitados por la empresa, podemos concluir que, existe un importante desequilibrio entre categorías, existiendo dos categorías feminizadas ("director" de programas y monitora de ocio educativo).

El plan de Igualdad tratará de corregir este desequilibrio con acciones tendentes a incrementar la presencia masculina en la empresa superando la segregación ocupacional.

Igualmente sería positivo que a través de este plan de igualdad se incentivara el uso por parte de los trabajadores de las medidas de conciliación superando el pensamiento de que la conciliación es cosa de mujeres.

#### Análisis Cualitativo

Las preguntas que se han formulado a la plantilla han sido:

1. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
2. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?
3. ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación recibida por la empresa?
4. ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?
5. ¿Cobra menos que su compañero/a?
6. ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?
7. ¿Conoce las medidas de conciliación?
8. ¿Sabría que hacer o a quien dirigirte en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo?
9. ¿Es necesario un plan de igualdad?
10. ¿Qué necesidades identifica en tu empresa que el Plan debiera contener?
11. ¿Qué medidas podría adoptar para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
12. ¿Cómo puede facilitar el desarrollo del Plan?
13. Sugerencias

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

#### Resultado de la encuesta a la plantilla

Las principales conclusiones que podemos obtener de las encuestas realizadas a la plantilla son:

La encuesta ha sido cumplimentada por un total de 155 personas, lo que supone el 46,40% del total de la plantilla.

El 53,54 % de las personas encuestadas considera necesario un plan de igualdad.

El 60 % de las personas encuestadas considera que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso

Sólo el 45,80 % de las personas encuestadas considera que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El 76,77% de las personas encuestadas desconoce si cobra menos que su compañero/a.

Sólo el 23,22% de las personas encuestadas conoce las medidas de conciliación disponibles.

El 48,38% de las personas encuestadas desconoce si promocionan igual trabajadoras y trabajadores.

Sólo el 49,6% de las personas encuestadas considera que se favorece la conciliación.

#### Resultado encuesta RLT

La RLT de la plantilla considera que los asuntos que más suelen preocupar a la plantilla son los tiempos de trabajo relacionados con el salario la responsabilidad con los niños y las funciones del puesto de trabajo.

La RLT expone de forma mayoritaria que no se ha recibido formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### Conclusiones:

- Desequilibrio entre sexos, infrarrepresentación masculina
- Feminización de la categoría de monitora
- Escasa implicación masculina en temas de conciliación
- Inexistencia de formación en materia de igualdad
- Necesidad de plan de igualdad
- Desconocimiento de la plantilla sobre los procesos de promoción
- La plantilla demanda formación en igualdad, programa de conciliación, protocolo de acoso, política no sexista de comunicación, que hombres y mujeres accedan al empleo con las mismas facilidades y vestuario acorde al sexo.
- Desconocimiento de las medidas de conciliación
- Necesidad de formación básica en materia de igualdad de oportunidades

## 2. Definiciones

### **El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

El 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 de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. 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.

### **Discriminación directa.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

### **Discriminación indirecta.**

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.

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

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

#### **Acoso Sexual.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

#### **Acoso por razón de sexo.**

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.

#### **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.

#### **Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en 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.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

#### **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.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.



VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

#### **Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

El empresario está obligado a 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

#### **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 igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

#### **Los 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 y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

#### **Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.**

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

### Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

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. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

### 3. Ámbito personal y vigencia

El presente plan de Igualdad se aplicará a todo el personal que preste servicios para la empresa CIDI SA en Cantabria con independencia de la duración de su contrato, antigüedad o jornada de trabajo.

Este plan de igualdad será de aplicación al personal de CIDI SA en Cantabria (monitoras y monitores de transporte escolar)

Se establece la vigencia de este plan desde la firma del mismo hasta el 31/12/2021.

Llegada esta fecha se entenderá prorrogado el mismo hasta la negociación de un nuevo plan de igualdad.

Dos meses antes de esta fecha se procederá a la Evaluación del plan de igualdad mediante Informe de la Comisión de Seguimiento del plan de Igualdad.

La empresa aportará los datos necesarios para la realización del informe final de Evaluación con detalle de todas las medidas y el estado de ejecución de las mismas

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

Este plan de igualdad se aplicará al personal de transporte escolar con independencia de la empresa que gestione dicho servicio.

Este plan de Igualdad se registrará en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo competente.

#### 4. Objetivos generales

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos.
- Favorecer el equilibrio entre sexos en las diferentes categorías profesionales.
- Favorecer un ambiente laboral libre de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre todas las personas que integran la plantilla.

#### 5. Áreas de intervención

Se establecen las siguientes áreas de intervención:

ÁREAS
➤ Selección y contratación
➤ Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
➤ Condiciones de trabajo y retribución
➤ Formación y Promoción
➤ Riesgos laborales y Salud Laboral
➤ Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
➤ Violencia de Género

#### 6. Objetivos específicos y medidas

##### 6.1 Área de Selección y contratación:

###### Objetivos:

- Garantizar que la selección y acceso a la empresa respete el principio de igualdad de oportunidades.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

Medida	Vigencia	Indicador
Designación de una persona responsable de igualdad en la empresa	Desde la firma del plan	Documento de designación
Formación en igualdad de género para las personas responsables de selección en la empresa	Desde la firma del plan	Nº personas formadas desagregadas por sexo
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de CIDI con la igualdad de oportunidades	Desde la firma del plan	Nº de ofertas publicitadas
En los procesos de selección no se tendrán en cuenta el estado civil, o existencia de hijos/as.	Desde la firma del plan Desde la firma del plan	Nº de procesos de selección convocados anualmente
Redactar las solicitudes, formularios empleando un lenguaje no sexista	Desde la firma del plan	Nº de documentos revisados
Se admitirán candidaturas de ambos sexos en todas las ofertas de trabajo	Desde la firma del plan	Nº de personas candidatas por sexos
Informar a la RLT de los procesos de selección de personal	anual	Informe
Realización de un informe anual sobre los procesos de selección y contrataciones efectuadas	anual	Informe
Realización de un informe anual sobre categorías profesionales desagregado por sexos	anual	Informe

## 6.2 Área de Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

### Objetivos:

- Mejorar los derechos de conciliación para la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla.

Medida	Vigencia	Indicador
Permiso retribuido para trabajadores/as de 15 horas para acompañamiento a exámenes prenatales	Desde la firma del plan	Nº de trabajadores que solicitan esta medida

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

Derecho a lactancia acumulada en 18 días naturales a disfrutar a continuación de la baja maternal o paternal	Desde la firma del plan	Nº personas que solicitan la medida por sexo
Adaptación horaria, en función de la organización de la empresa, a trabajadoras/es para dar cumplimiento a derechos de visitas de hijos/as según convenio regulador establecido judicialmente	Desde la firma del plan	Nº de personas que solicitan esta adaptación por sexo
5 horas anuales para acompañamiento a visitas médicas de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	Desde la firma del plan	Nº personas que solicitan este permiso por sexo
Ampliación a 3 años de excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad(art 46.3 ET)	Desde la firma del plan	Nº personas que solicitan esta excedencia por sexo
Posibilidad de disfrute del permiso de hospitalización por familiar (art 37.3 b ET) durante todo el tiempo que dure la hospitalización	Desde la firma del plan	Nº de personas que solicitan este permiso mejorado por sexo
Derecho a unir el permiso de maternidad o paternidad a lactancia y las vacaciones	Desde la firma del plan	Nº de personas que solicitan esta medida
Excedencia con reserva de puesto de trabajo de 3 meses para la realización de tratamientos de reproducción asistida	Desde la firma del plan	Nº personas que solicitan esta excedencia por sexo
Reconocimiento de todos los permisos para las parejas de hecho debidamente registradas,	Desde la firma del plan	
Adaptación jornada sin reducción para trabajadoras/es con hijos menores de 14 años en función de las necesidades de la empresa.	Desde la firma del plan	Nº personas que solicitan esta medida por sexo
Excedencia de 2 años para atención de hijos/as menores de 6 años con reserva de puesto de trabajo durante el primer año	Desde la firma del plan	Nº personas que solicitan esta excedencia por sexo

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

### 6.3 Área de condiciones de trabajo y retribución

#### Objetivos:

- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Medida	Vigencia	Indicador
Información anual a la Comisión de Igualdad de las retribuciones medias desagregadas por sexo	Anual	Informe

### 6.4 Área de Formación y promoción

#### Objetivos:

- Favorecer el acceso a toda la plantilla a la formación en igualdad de oportunidades.
- Garantizar que el uso de los derechos de conciliación no sea un obstáculo para la promoción profesional de trabajadoras y trabajadores.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos, maternidad, paternidad, excedencias etc.
- Garantizar que los procesos de promoción sean realizados sin discriminación.

Elaboración de plan de formación anual accesible para toda la plantilla	Desde la firma del plan	Documento de plan de formación
Realización de formación en igualdad de género para toda la plantilla.	Desde la firma del plan	Nº de personas formadas por sexo
Informe anual sobre la formación realizada	Anual	Nº de personas formadas por sexo
Realización de acciones formativas dentro del horario laboral		Nº de acciones formativas realizadas
Realización de informe anual sobre los procesos de promoción realizados desagregados por sexo	Anual	Informe

### 6.5 Área de Riesgos laborales y salud laboral

#### Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en la política de salud laboral en la empresa
- Sensibilizar a la plantilla sobre la problemática del acoso sexual, laboral y por razón de sexo
- Prevenir situaciones de acoso sexual, laboral y por razón de sexo

Realización o revisión de protocolo de riesgo en el embarazo y lactancia	Desde la firma del plan	Documento
Difusión entre la plantilla de protocolo de riesgo durante el embarazo y lactancia	Desde la firma del plan	Nº de personas a las que se las informa de los protocolos
Elaboración de un protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo negociado con RLT	Desde la firma del plan	Documento
Difusión entre la plantilla del protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo	Desde la firma del plan	Nº personas a las que se les entrega el protocolo por sexo

### 6.6 Área de Comunicación, imagen y lenguaje no sexista

#### Objetivos:

- Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Difundir el plan de igualdad entre toda la plantilla

Información a toda la plantilla sobre el plan de igualdad	Desde la firma del plan	Nº de personas informadas por sexo
Formación sobre lenguaje no sexista para las personas responsables de comunicación	Desde la firma del plan	Nº de personas formadas por sexo

### 6.7 Área de Violencia de Género

#### Objetivos:

- Contribuir a la difusión y mejora de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Sensibilizar sobre la violencia de género como un problema social y que necesita el compromiso de toda la sociedad

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

Información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género	Desde la firma del plan	Nº de personas informadas por sexo
Aumentar a 1 año la reserva de puesto de trabajo en caso de traslado de centro de trabajo	Desde la firma del plan	Nº de trabajadoras solicitantes de la medida
Informe anual sobre casos de violencia de género.	Anual	Informe
Acuerdo con consulta de psicólogos/as para prestar apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género	Desde la firma del plan	Acuerdo
Campaña de sensibilización entre la plantilla con motivo del 25 de Noviembre	Anual	Comunicado

## 7. Comisión de seguimiento y evaluación

Se establecen como objetivos del seguimiento y la evaluación del plan de igualdad:

- Conocer el grado de desarrollo de todas las medidas.
- Conocer el grado de impacto de las mismas
- Recopilar información estadística sobre el grado de desarrollo de las diferentes medidas.
- Elaborar informes anuales de seguimiento
- Elaborar informe final de evaluación
- Conocer el impacto de las medidas realizadas

La Comisión de Igualdad será la responsable de interpretar el contenido del plan.

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad será realizado por la Comisión de seguimiento y evaluación.

Se realizarán anualmente un informe de seguimiento desde la entrada en vigor del mismo. A la finalización de la vigencia del plan la Comisión de seguimiento realizará un informe final de evaluación al que se incorporará una encuesta realizada a la plantilla sobre la aplicación del plan de igualdad.

Para llevar a cabo la evaluación final del plan de Igualdad se deberá tener en cuenta:

- Grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Grado de cumplimiento de las acciones establecidas
- Grado de corrección de las desigualdades detectadas
- Dificultades en la aplicación del plan de igualdad
- Datos desagregados por sexo de personas beneficiarias de las medidas
- Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres
- Reducción del desequilibrio en las categorías profesionales
- Cuestionario de evaluación del impacto del plan de igualdad para la plantilla.



VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

- Cuestionario de evaluación del impacto del plan de igualdad para la entidad.
- Cuestionario de evaluación del impacto del plan de igualdad para la RLT.
- Cuestionario de la Comisión de Igualdad de la evaluación del resultado.

Indicadores:

- N° de acciones llevadas a cabo por cada área de actuación.
- N° de personas beneficiadas por cada acción (datos desagregados por sexo).
- N° de convocatorias emitidas de forma no sexista.
- N° de procesos de selección llevadas a cabo (datos desagregados por sexo).
- N° de procesos de promoción llevados a cabo (datos desagregados por sexo).
- N° de cursos de formación ofertados y n° personas beneficiarias de los mismos desagregados por sexo.
- N° de informes elaborados y facilitados a la Comisión de Igualdad.
- N° de personas beneficiarias de las medidas de conciliación con datos desagregados por sexo.
- N° de trabajadoras beneficiarias de las mejoras de derechos laborales para víctimas de violencia de género.
- N° de personas informadas sobre la existencia del plan de Igualdad y del Protocolo de riesgo embarazo, riesgo en la lactancia y acoso (datos desagregados por sexo)
- N° de personas sensibilizadas en igualdad de oportunidades (datos desagregados por sexo).

## 8. Calendario

Se establece la vigencia de este plan desde la firma del mismo hasta el 31/12/2021.

Nº	Área de Actuación	Acción
1	Selección y Contratación	Designación de una persona responsable de igualdad en la empresa
2	Selección y Contratación	Formación en igualdad de género para las personas responsables de selección en la empresa
3	Selección y Contratación	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de CIDI con la igualdad de oportunidades
4	Selección y Contratación	En los procesos de selección no se tendrán en cuenta el estado civil, o existencia de hijos/as.
5	Selección y Contratación	Redactar las solicitudes, formularios empleando un lenguaje no sexista
6	Selección y Contratación	Se admitirán candidaturas de ambos sexos en todas las ofertas de trabajo
7	Selección y Contratación	Informar a la RLT de los procesos de selección de personal

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

8	Selección y Contratación	Realización de un informe anual sobre los procesos de selección y contrataciones efectuadas
9	Selección y Contratación	Realización de un informe anual sobre categorías profesionales desagregado por sexos
10	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Permiso retribuido para trabajadores/as de 15 horas para acompañamiento a exámenes prenatales
11	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Derecho a lactancia acumulada en 18 días naturales a disfrutar a continuación de la baja maternal o paternal
12	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Adaptación horaria, en función de la organización de la empresa, a trabajadoras/es para dar cumplimiento a derechos de visitas de hijos/as según convenio regulador establecido judicialmente
13	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	
14	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	5 horas anuales para acompañamiento a visitas médicas de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad
15	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Ampliación a 3 años de excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad(art 46.3 ET)
16	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Posibilidad de disfrute del permiso de hospitalización por familiar (art 37.3 b ET) durante todo el tiempo que dure la hospitalización
17	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Derecho a unir el permiso de maternidad o paternidad a lactancia y las vacaciones
18	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Excedencia con reserva de puesto de trabajo de 3 meses para la realización de tratamientos de reproducción asistida
19	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Reconocimiento de todos los permisos para las parejas de hecho, debidamente registradas
20	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Adaptación jornada sin reducción para trabajadoras/es con hijos menores de 14 años en función de la organización de la empresa.
21	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Excedencia de 2 años para atención de hijos/as menores de 6 años con reserva de puesto de trabajo durante el primer año
22	Condiciones de trabajo y retribución	Información anual a la Comisión de Igualdad de las retribuciones medias desagregadas por sexo
23	Formación y Promoción	Elaboración de plan de formación anual accesible para toda la plantilla
24	Formación y Promoción	Realización de formación en igualdad de género para toda la plantilla.

VIERNES, 15 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 117

25	Formación y Promoción	Informe anual sobre la formación realizada
26	Formación y Promoción	Realización de acciones formativas dentro del horario laboral
27	Formación y Promoción	Realización de informe anual sobre los procesos de promoción realizados desagregados por sexo
28	Riesgos laborales y salud laboral	Realización o revisión de protocolo de riesgo en el embarazo y lactancia
29	Riesgos laborales y salud laboral	Difusión entre la plantilla de protocolo de riesgo durante el embarazo y lactancia
30	Riesgos laborales y salud laboral	Elaboración de un protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo negociado con RLT
31	Riesgos laborales y salud laboral	Difusión entre la plantilla del protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo
32	Comunicación, imagen y lenguaje no sexista	Información a toda la plantilla sobre el plan de igualdad
33	Comunicación, imagen y lenguaje no sexista	Formación sobre lenguaje no sexista para las personas responsables de comunicación
34	Violencia de Género	Información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género
35	Violencia de Género	Aumentar a 1 año la reserva de puesto de trabajo en caso de traslado de centro de trabajo
36	Violencia de Género	Informe anual sobre casos de violencia de género.
37	Violencia de Género	Acuerdo con consulta de psicólogos/as para prestar apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género
38	Violencia de Género	Campaña de sensibilización entre la plantilla con motivo del 25 de Noviembre

2018/5477

CVE-2018-5477