

**GM**integra  
rrhh

**PLAN DE IGUALDAD  
MONTEPIO DE CONDUCTORS SANT  
CRISTÒFOL DE MANRESA BERGA  
M.P.S**

Àrea Jurídico-Laboral  
Junio de 2021


**ÍNDICE**

1. INTRODUCCIÓN: .....	3
2. LEY ORGÁNICA 3/2007, DEL 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH):.....	5
3. DEFINICIONES:.....	7
4. CONTEXTO Y ANTECEDENTES: .....	10
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN:.....	11
6. VIGENCIA: .....	12
7. CONTEXTO:.....	13
8. OBJETIVOS Y VENTAJAS DEL PLAN DE IGUALDAD: .....	14
9. METODOLOGÍA .....	16
10. PLAN DE ACCIÓN .....	19
11. PLANIFICACIÓN TEMPORAL DE LAS ACCIONES .....	49
12. DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:..	52
13. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:.....	54


## 1. INTRODUCCIÓN:

A lo largo de las últimas décadas, el principio de igualdad entre mujeres y hombres ha ido evolucionando y desarrollando un marco normativo con el objetivo de erradicar la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

A nivel internacional, la inclusión del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional está marcado por la Carta de las Naciones Unidas del año 1945 en el cual se prohíbe la discriminación por razón de sexo.



En el año 1967, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, precursora de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) del año 1979 y que entra en vigor en forma de tratado internacional el año 1981.




Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. Es especialmente relevante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing el año 1995. En esta conferencia, se aprobó la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción donde se reconoce la necesidad de incorporar políticas que integren la perspectiva de género y que analicen la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres.

En relación al ámbito comunitario, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en diferentes tratados de la Unión Europea.




En el año 1961, el Consejo de Europa adopta la Carta Social Europea, la cual constituye un instrumento importante en materia de protección de derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho al trabajo. En ella se reconocen los derechos de las personas trabajadoras de ambos sexos a una igual remuneración y se hace referencia a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. La Carta Social Europea del año 1996, en sustitución de la de 1961, prohíbe la discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de enfermedad y maternidad.



Así mismo, la Comunidad Europea incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a diferentes tratados, entre los cuales destaca el Tratado de Ámsterdam del año 1999, que avanza en este principio sobretudo en relación a la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras y, el año 2001, el Tratado de Niza que reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.




Finalmente, la versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, del año 2012, convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los estados miembros deben garantizar. En el artículo 3, se establece que la UE debe de fomentar la igualdad de hombres y mujeres.




La carta de derechos fundamentales de la Unión Europea recoge en un único texto, el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la Unión Europea y de las personas que viven allí. Éste, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye los principios de no discriminación, igualdad de mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística.


Por otra parte, es de relevancia la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación. Esta directiva prohíbe las discriminaciones, directas e indirectas, entre hombres y mujeres con relación a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como afiliación a las organizaciones de personas trabajadoras o empresarias.



En el Estado Español, la Constitución Española, en su artículo 1.1, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español y en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo.



Aun habiéndose desarrollado esta obligación constitucional, así como las derivadas del marco normativo comunitario en materia de igualdad, el año 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEDH) y en el año 2019 el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Posteriormente en el año 2020, se ha aprobado el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo que entró en vigor el 14 de enero de 2021 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que entrará en vigor el 14 de abril de 2021.



La citada Ley (3/2007) establece, en su artículo 5 el principio de igualdad de trato y oportunidades, entre mujeres y hombres, en relación al acceso a la ocupación, la formación y la promoción profesional, así como las condiciones de trabajo y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público.


En el artículo 23.6 del Real Decreto se establece que 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.




## **2. LEY ORGÁNICA 3/2007, DEL 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH):**

### **2.1. Artículo 45 de la LO 3/2007:**

De esta Ley cabe destacar el artículo 45 que concreta las obligaciones de las empresas en materia de igualdad:

- 
1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deben de aportar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que han de negociar y acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras de la forma que determine la legislación laboral.
  2. En el caso de las empresas de 50 o más trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior se deben dirigir a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el contenido que se establece en la Ley, que también será objeto de negociación tal y como determine la legislación laboral.
  3. Sin perjuicio de lo que dispone el apartado anterior, las empresas deben elaborar y aplicar un Plan de Igualdad cuando así se establezca mediante el convenio colectivo que le es de aplicación en los términos que allí se prevén.
  4. Las empresas también deben elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta con la representación legales de las personas trabajadoras, en caso de que exista.
  5. La elaboración e implantación de Planes de Igualdad es voluntaria para el resto de empresas, con consulta previa a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.


### **2.2. Artículo 46 de la LO 3/2007:**


- 
1. Por otra parte, el artículo 46 de esta Ley, establece el concepto y el contenido de Planes de Igualdad, definiendo el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendientes a conseguir en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad fijan los objetivos concretos de igualdad que se deben conseguir, las estrategias y las practicas a seguir para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

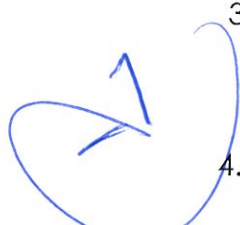

2. *(Redacción modificada por el RDL 6/2019)*. Los Planes de Igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a

remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- 
- a) Proceso de selección y contratación.
  - b) Clasificación profesional.
  - c) Formación.
  - d) Promoción profesional.
  - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
  - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - g) Infrarrepresentación femenina.
  - h) Retribuciones.
  - i) Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.



La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad), para la cual, la Dirección de la Empresa facilitará todos los datos e información necesaria para la elaboración del mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del registro regulado en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- 
3. Los Planes de Igualdad deberán incluir la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
  4. *(Punto incorporado por el RDL 6/2019)*. Se creará un registro de Planes de Igualdad de las empresas.
  5. *(Punto incorporado por el RDL 6/2019)*. Las empresas estarán obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
  6. *(Punto incorporado por el RDL 6/2019)*. De forma reglamentaria se desarrollará: el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.
- 

### **2.3. Artículo 47 de la LO 3/2007:**

El artículo 47 establece y garantiza la transparencia en la implantación del Plan de Igualdad y el acceso, por parte de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de los objetivos.



### 3. DEFINICIONES:

Con el objetivo de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombre, se asume como propias las definiciones en la Ley Orgánica 3/2007, del RDL 6/2019 y otras de carácter normativo:

#### 3.1 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, o cualquier otra circunstancia personal o social vinculada al sexo, y especialmente en lo referido a la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil o familiar y otros factores que puedan suponer una múltiple discriminación.

Como ya hemos comentado anteriormente, 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, tiene que garantizar, en los términos previstos en la normativa aplicable, el acceso al empleo, (incluso al trabajo por cuenta propia), a la formación profesional, a la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y 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.

#### 3.2 Discriminación directa e indirecta:

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.

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.



### **3.3 Acoso sexual y acoso por razón de sexo:**

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 (artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

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 (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007).

En este caso, también se considerará discriminación por razón de sexo:

- ✓ El trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- ✓ Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- ✓ 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.


### **3.4 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.

### **3.5 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 una 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.

### **3.6 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.

*(Artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007)*

### **3.7 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.



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

*(Artículo 12 de la Ley Orgánica 3/2007)*


### **3.8 Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**




La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho que facilita la consecución de la igualdad de trato de mujeres y hombres. Se pretende conseguir un nuevo sistema organizativo donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas o responsabilidades familiares y laborales, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.




#### 4. CONTEXTO Y ANTECEDENTES:




La Dirección de la Empresa, consciente de la necesidad de velar por el bienestar y la igualdad de trato de las personas integrantes de **MONTEPIO**, emitió en fecha **21 de enero de 2021**, un comunicado en el que difunde su compromiso entre las personas trabajadoras de velar por 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 el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en la Organización.



En fecha **11 de marzo de 2021** se constituyó la Comisión para el Plan de Igualdad de **MONTEPIO**, formada por representantes de la Empresa y de las personas trabajadoras con la finalidad de poner en marcha la creación de un nuevo Plan de Igualdad.



Para poder tener una visión clara de la situación de **MONTEPIO**, la Dirección de la Empresa, aportó todos los datos sobre la composición de la plantilla por sexos, grupos profesionales, jornada, tipos de contratación, aspectos relativos a la formación o conciliación de la vida laboral y familiar, entre otros. Paralelamente se elaboraron unos cuestionarios para ser respondidos, uno por parte de las personas trabajadoras de la Empresa y otro por parte de la Dirección de la Empresa, con la finalidad de valorar aspectos cualitativos relacionados con los ámbitos que se trabajan en el diagnóstico. La recogida de datos tanto cuantitativos como cualitativos han sido analizados y comentados con la Comisión de Igualdad, con el objetivo de poder elaborar el adecuado diagnóstico.



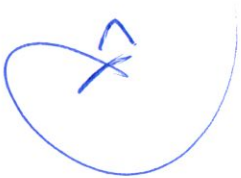
Finalmente, una vez aprobado el modelo de diagnóstico, llegamos al punto de inicio básico para determinar las áreas de actuación sobre los cuales se deberá decidir el desarrollo del Plan de Igualdad.




## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Plan de Igualdad que se desarrolla a continuación es de aplicación a toda la Empresa **MONTEPIO** y por tanto engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial.




## 6. VIGENCIA:

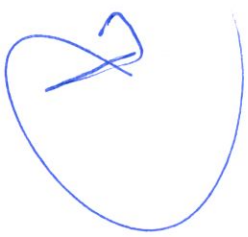


El presente Plan de Igualdad, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tendrá una vigencia que irá ligada a la consecución de los objetivos marcados. No obstante, las partes entienden que el contenido del presente Plan deberá ser renovado una vez transcurridos **cuatro (4) años** desde la fecha de firma.

Dentro de esta vigencia, hay que tener en cuenta que hay objetivos que podrán ser alcanzados de manera distinta y progresiva, en función de la prioridad y los plazos expresamente establecidos para cada acción.



Hasta que no se acuerde un nuevo Plan de Igualdad, se mantendrá el contenido del actual Plan. No obstante, el Segundo Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente Plan.



## 7. CONTEXTO:

La Empresa **MONTEPIO** es una entidad de carácter mutual, sin ánimo de lucro, fundada el 14 de marzo 1930 que tiene como prestación básica la asistencia jurídica, la reclamación de daños y la defensa jurídica en caso de accidente de circulación. Tiene su sede central a Manresa y dispone de delegaciones en los municipios de Manresa y Berga.

Desde el Departamento de Recursos Humanos y Dirección se trabaja en el desarrollo del personal de manera muy activa. Es fundamental el buen clima laboral y se intenta potenciar al máximo el talento de todos/as. Por esta razón, la Empresa apuesta por una mejora de las condiciones laborales, potenciando la flexibilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, en la medida de lo posible.



## 8. OBJETIVOS Y VENTAJAS DEL PLAN DE IGUALDAD:

### 8.1 Objetivo General:

Con el presente Plan de Igualdad **MONTEPIO**, pretende conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de la Empresa sin discriminación ni tratos diferentes. En este sentido, éste ha sido siempre un objetivo esencial de la Empresa, promoviendo un trato justo hacia su personal evitando y rechazando todo tipo de discriminación.

### 8.2 Objetivos Específicos:

1. **Promover y/o aumentar la presencia de mujeres y hombres en aquellas áreas y/o departamentos donde tengan una baja representación**, respectivamente, teniendo en cuenta la oferta y la demanda del mercado laboral.
2. **Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la Empresa**, en las políticas, procedimientos y acciones de las diferentes áreas/departamentos de **MONTEPIO**
3. **Garantizar las condiciones laborales igualitarias** en función del rol empresarial.
4. Mejora en la **distribución de retribuciones** en función del puesto de trabajo y no por razón de género.
5. Facilitar el **acceso a: formación, desarrollo y promoción** de las personas en un marco de igualdad de oportunidades.
6. Prevenir, evitar y garantizar la atención necesaria para combatir los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
7. Conseguir **igualdad de trato y respeto** hacia la diversidad y hacia la diferencia.
8. Facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de las personas que trabajan en **MONTEPIO**, y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

### 8.3 Ventajas del Plan de Igualdad:

1. Mejorar los resultados empresariales aportados por la mejora en la motivación, el compromiso y la satisfacción de las personas trabajadoras hacia la Empresa; mejora en la diversidad que actúa como fuente de enriquecimiento; mejora del clima laboral; mejora en el aprovechamiento del potencial y las capacidades de todo el personal; mejora en el incremento del orgullo de pertenecer a la Empresa debido a la Responsabilidad Social que pretende.

2. Cumplir con la normativa actual vigente:

*Ley Organiza 3/2007 DE 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres*

*Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

3. Contribuir a reforzar una cultura empresarial centrada en la igualdad de trato entre mujeres y hombres. La política de RRHH de **MONTEPIO**, se caracteriza por centrarse en el desarrollo de las personas, con independencia de su sexo. Por ello, **MONTEPIO**, pretende ser un referente de buenas prácticas y responsabilidad social, consolidando cada vez más, una cultura e imagen social responsable.

## 9. METODOLOGÍA

Para poder diseñar el plan de trabajo a medida, la Empresa ha realizado diferentes fases consistentes en:

1. **Compromiso empresarial** en la elaboración y voluntad de aplicar un Plan de Igualdad en **MONTEPIO**
2. Creación de la Comisión de Igualdad formada con carácter paritario por:

Dos (2) representante de la Empresa:

- ✓ **Sr. Josep Maria Soler Bonet**
- ✓ **Sr. Miquel Pujols Cortes**

Dos (2) representantes de las personas trabajadoras:

- ✓ **Sra. Elisabet Cruz Racero**
- ✓ **Sra. Maria Angels Santolaria Morros**

3. Una tercera fase consistente en el **diagnóstico** a través de la recogida de información para conocer la situación de la Empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la elaboración y contestación de encuestas (una por parte de la Dirección de la Empresa y otra parte de las personas trabajadoras de la Empresa).
4. **Identificación de los ámbitos a mejorar** y redacción de las acciones a emprender.
5. **Implantación y evaluación** a través de las diferentes directrices e indicadores de seguimiento establecidos en la programación de las acciones.


En relación a la tercera fase (diagnóstico), con el fin de poder detectar los problemas, desarrollar los objetivos específicos y elaborar un plan de acción para dar solución a los posibles puntos de mejora detectados, se realiza un diagnóstico transversal y exhaustivo de toda la Empresa. En dicho diagnóstico se han analizado: Todos los procesos internos de gestión de recursos humanos, las políticas de comunicación interna y externa, las condiciones laborales, la proporción de hombre y mujeres en los diferentes departamentos/áreas y en los puestos de trabajo y/o categorías.

Para conseguir que todo el proyecto tenga éxito ha sido necesario la implicación y colaboración de todas las personas que forman parte de la Organización, a todos los niveles.




Para realizar el citado diagnóstico se han utilizado técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo, contando con la colaboración de la plantilla y la representación de las personas trabajadoras.

El diagnóstico ha sido elaborado a partir de diez (10) áreas específicas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



ÁREAS DE ESTUDIO
1) Área de Gestión organizativa igualitaria.
2) Área de acceso al empleo, selección y contratación.
3) Área de condiciones de trabajo (incluyendo auditoría retributiva)
4) Área de promoción o desarrollo profesional.
5) Área de formación.
6) Área de conciliación y/o corresponsabilidad.
7) Área de retribuciones.
8) Área de comunicación, imagen y/o lenguaje no sexista.
9) Área de prevención de riesgos laborales y salud.
10) Área de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



El Plan de Igualdad pretende desarrollar aquellos ámbitos que, una vez analizado el diagnóstico, se encuentren sin desarrollar o en un estado de desarrollo inicial, a fin de conseguir la paridad notable en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa.

Por lo tanto, en cada uno de estos ámbitos, se asigna una serie de políticas, protocolos y/o acciones que se realizarán para incidir en el cumplimiento del Plan de Igualdad.



Para tener una visión general del estado del Plan, se ha utilizado un método de valoración del estado en el que se encuentra cada ámbito de forma sencilla y siguiendo la siguiente metodología:


Código:	Numeración que identifica la acción.
Intensidad:	Alta/Moderada/Leve.
Acción:	Nombre de la acción.
Descripción:	Breve exposición de la acción.
Responsables:	Persona/s encargada/s de la implantación.
Recursos tanto humanos, materiales como necesarios:	Medios tanto humanos, como materiales que sean necesarios.
Indicador de seguimiento:	Modelo de control.
Plazo de ejecución:	Período aproximado de realización.
Condición final ejecución:	Requisito para darse por terminado.
Observaciones:	Comentarios a tener en cuenta.

- ✓ **Intensidad Alta/Rojo:** Cuando la acción se encuentre sin desarrollar, es decir, existe una situación muy poco satisfactoria en la que no se está llevando a término ninguna acción para corregirla o está pendiente.
- ✓ **Intensidad Moderada/Ámbar:** Cuando la acción está desarrollada de forma inicial o parcial. Es decir, se está llevando a término alguna acción, pero es insuficiente como para poder calificarla como satisfactoria.
- ✓ **Intensidad Leve/Verde:** Cuando la acción es adecuada, correcta y satisfactoria.


## 10. PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se detallan las diferentes propuestas de acción para desarrollar el Plan de Igualdad de **MONTEPIO**:

### BLOQUE 1: Gestión Organizativa de la Igualdad:


<b>Código:</b>	1.1
<b>Intensidad:</b>	 Leve/Verde
<b>Acción:</b>	<b><u>CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Constitución de una comisión de igualdad formada por representantes de los trabajadores/as y de la Empresa que velará por la correcta elaboración e implantación del plan de igualdad y a la vez se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa y realizará un seguimiento respecto de las acciones que se presentan.
<b>Responsables:</b>	Representación de los trabajadores y Dirección.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Nombramiento y tiempo de dedicación de seguimiento y reuniones respecto del personal asignado
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Número de reuniones de la comisión, así como de las actas y documentos generados por la misma.
<b>Plazo de ejecución:</b>	11 de marzo de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Constitución de la Comisión de Igualdad y firma de la correspondiente acta de constitución y su reglamento.
<b>Observaciones:</b>	Esta acción se realizó una vez firmado el compromiso de elaborar el presente Plan de Igualdad por parte de la Dirección de la Empresa, por lo tanto, esta acción ya está marcada en verde como acción desarrollada ya realizada.



<b>Código</b>	1.2
<b>Intensidad:</b>	 Leve/Verde
<b>Acción:</b>	<b><u>REDACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Redacción del primer Plan de Igualdad
<b>Responsables:</b>	Asesor externo junto con la colaboración de la Comisión de Igualdad
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Asesor externo, coste del mismo y su tiempo de dedicación, junto con el tiempo de dedicación del resto de participantes en el Plan de Igualdad indicado.
<b>Indicador de seguimiento</b>	Número de reuniones de la comisión, así como de las actas y documentos generados por la misma.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Junio de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Redacción final del Plan de Igualdad de la Empresa
<b>Observaciones:</b>	Esta acción se ha puesto en verde ya que a falta de aprobación por parte de la Comisión, ya está elaborado el borrador del Plan de Igualdad de la Empresa.






<b>Código:</b>	1.3
<b>Intensidad:</b>	 Moderada/Ámbar
<b>Acción:</b>	<b><u>INFORMAR Y COMUNICAR LA EXISTENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Difundir, mediante comunicación, que la Empresa tiene aprobado el primer Plan de Igualdad. Se aconseja que la comunicación sea externa (clientes y proveedores). La existencia del presente Plan se informará a través de los diferentes canales de comunicación que tiene la Empresa.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Comisión de Igualdad.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	web corporativa Tiempo de dedicación para confeccionar la comunicación y publicitar en la página web.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Comprobación de la correcta publicación,
<b>Plazo de ejecución:</b>	4º trimestre de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Todas las personas trabajadoras de la Empresa, clientes y proveedores tienen que saber de la existencia del Plan de Igualdad.
<b>Observaciones:</b>	Esta acción está marcada en ámbar ya que ya existe un borrador del Plan de Igualdad. Queda pendiente la aprobación, la publicación y difusión del mismo.


*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*


*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*




<b>Código:</b>	1.4
<b>Intensidad:</b>	 Moderada/Ámbar
<b>Acción:</b>	<b><u>DIFUNDIR ENTRE LA PLANTILLA EL CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD.</u></b>
<b>Descripción:</b>	El objetivo es dar a conocer y hacer extensivo a todas las personas trabajadoras de la Empresa, tanto los resultados del proceso de diagnóstico como las conclusiones y medidas establecidas a fin de garantizar el conocimiento, por parte de toda la plantilla, del contenido del Plan. La difusión se realizará a través de una comunicación en la que se pondrá a su disposición, previa solicitud, al Departamento de RRHH.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Comisión de Igualdad
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Selección del método y el tiempo necesario para la difusión.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Número de acciones de comunicación desarrolladas y número de canales de distribución utilizados.
<b>Plazo de ejecución:</b>	4º trimestre
<b>Condición final de ejecución:</b>	Comunicación a todas las personas que forman parte de MONTEPIO, del contenido del Plan de Igualdad.
<b>Observaciones:</b>	Esta acción está marcada en ámbar ya que la primera comunicación de elaboración del Presente Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla ya se ha realizado. Queda pendiente que todo el personal conozca el contenido del mismo.




<b>Código:</b>	1.5
<b>Intensidad:</b>	 Leve/Verde
<b>Acción:</b>	<b><u>PONER A DISPOSICIÓN DE LA PLANTILLA MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN.</u></b>
<b>Descripción:</b>	<p>Con el objetivo de implicar y hacer partícipe al conjunto de personas trabajadoras, se establecerá un mecanismo sistemático de participación en las acciones a favor de la igualdad de oportunidades.</p> <p>El mecanismo estará vinculado a los diferentes ámbitos a analizar en el Plan de igualdad de la Empresa. Mediante una encuesta voluntaria a la totalidad de la plantilla, se pedirá al personal que analice la situación y haga aportaciones en dichas materias, las cuales se tendrán en cuenta durante el desarrollo e implantación del Plan.</p>
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Comisión de Igualdad. Asesoramiento Externo.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de gestión de elaboración de la encuesta y su posterior análisis.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Seguimiento durante el periodo de ejecución de la medida del número de personas trabajadoras que van respondiendo la encuesta y haciendo sus aportaciones.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Marzo de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Obtención de un resultado mayoritario de respuestas y aportaciones por parte de la plantilla.
<b>Observaciones:</b>	Esta acción está marcada en verde ya que la participación del personal de la Empresa, en medidas de igualdad, se ha realizado durante la elaboración del mismo plan, a través del cuestionario respondido sobre la situación de igualdad en la Organización.

**BLOQUE 2: Selección y Contratación:**

<b>Código:</b>	2.1
<b>Intensidad:</b>	 Moderada/Ámbar
<b>Acción:</b>	<b><u>FOMENTAR LA CONTRATACIÓN Y LA CAPTACIÓN DEL TALENTO DEL GÉNERO MASCULINO Y FEMENINO EN AQUELLOS PUESTOS EN LOS QUE ALGUNO DE LOS GÑENEROS ESTÁ SUBREPRESENTADO</u></b>
<b>Descripción:</b>	Fomentar, en la medida de lo posible, la búsqueda de personal del género masculino/femenino para cubrir puestos de trabajo de categorías donde los hombres/las mujeres estén subrepresentadas/os.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de dedicación en la búsqueda de candidatos, redacción de la oferta y difusión de la misma.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	% de incremento de la contratación de hombres en relación al año anterior y en sectores en los que menos presencia tengan.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Condición final de ejecución:</b>	Consecución de un aumento notable en la contratación de hombres y convenios en prácticas, en base la nueva política de fomento de personal del género indicado.
<b>Observaciones:</b>	Se considera en ámbar ya que la Empresa, a pesar de disponer de una política de selección no discriminatoria, el porcentaje de contrataciones femeninas/masculinas sigue siendo superior en algunas categorías.



<b>Código:</b>	2.2
<b>Intensidad:</b>	 <b>Alta/Rojo</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>GARANTIZAR EL ACCESO, AL GÉNERO FEMENINO, A PUESTOS DE TRABAJO CON CARGOS DE RESPONSABILIDAD.</u></b>
<b>Descripción:</b>	<p>En igualdad de condiciones, priorizar la contratación de mujeres en aquellas áreas y categorías de responsabilidad, en las que las mujeres puedan estar subrepresentadas.</p> <p>Adoptar la medida de acción positiva que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes en los puestos de dirección y mandos responsables.</p>
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de dedicación en la búsqueda de candidatas.
<b>Indicador de seguimiento</b>	% de incremento de la contratación de mujeres con cargos de responsabilidad en relación al año anterior.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Condición final de ejecución:</b>	Consecución de un aumento notable en la contratación de mujeres con cargos de responsabilidad en base la nueva política de fomento de personal del género indicado.
<b>Observaciones:</b>	Se considera en rojo ya que la Empresa a pesar de disponer de una política de selección igualitaria y contar con un mayor número de trabajadoras que de trabajadores, los puestos de responsabilidad están ocupados solo por personal masculino.

*[Handwritten signature]*


*[Handwritten initials]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



**BLOQUE 3: Condiciones de trabajo**


<b>Código:</b>	3.1
<b>Intensidad:</b>	 Leve/Verde
<b>Acción:</b>	<b><u>GARANTIZAR LA GESTIÓN DE LA MOVILIDAD IGUALITARIA.</u></b>
<b>Descripción:</b>	La Empresa tiene que intentar garantizar un acceso igualitario a la Empresa para todas las personas trabajadoras.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Comunicación.
<b>Indicador de seguimiento</b>	Que el acceso a la Empresa sea igualitario y no exista diferencias entre hombres y mujeres.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Condición final de ejecución:</b>	Obtener un número considerable de hombres y mujeres que acceden con facilidad a las instalaciones de la Empresa.
<b>Observaciones:</b>	Es una medida que está en verde ya que la Empresa dispone actualmente de un acceso fácil y adecuado a través del transporte público y privado. No obstante, sería aconsejable velar para seguir asegurando un acceso igualitario para todas las personas de trabajadoras.

*[Handwritten signature]*


*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*


<b>Código:</b>	3.2
<b>Intensidad:</b>	 <b>Alta/Rojo</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>LLEVAR A CABO LA VALORACIÓN POR PUESTOS DE TRABAJO</u></b>
<b>Descripción:</b>	<p>Llevar a cabo la valoración por puestos de trabajo teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La naturaleza de las funciones.</li> <li>b) Las condiciones educativas</li> <li>c) Las condiciones profesionales y de formación no reglada</li> <li>d) Otras condiciones laborales estrictamente relacionadas con el desempeño en la actividad.</li> </ul> <p>La valoración de puestos de trabajo deberá responder a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.</p>
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Asesoramiento Externo.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Plantilla de valoración de puestos de trabajo. Tiempo de dedicación en la elaboración de la valoración de los puestos. Coste del personal interno y externo (asesores) para la elaboración de la valoración.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Análisis y elaboración de la valoración por puestos.
<b>Plazo de ejecución:</b>	31 de diciembre de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Realización de la valoración de los puestos de trabajo en la Empresa.
<b>Observaciones:</b>	Esta acción está en rojo ya que la empresa no ha llevado a cabo la valoración por puestos de trabajo. Debido a que se trata de una obligación derivada del RD 902/2020 y 902/2020 se debe priorizar. Está pendiente que se apruebe la Orden ministerial que aclare el tipo de valoración que debe llevarse cabo en un plazo de 6 meses desde la publicación del RD 902/2021



<b>Código:</b>	3.3
<b>Intensidad:</b>	 <b>Alta/Rojo</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>LLEVAR A CABO LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA</u></b>
<b>Descripción:</b>	<p>Llevar a cabo la auditoría retributiva de la empresa que deberá consistir en:</p> <p>a) La realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa y que contendrá:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Evaluación de los puestos de trabajo tanto con relación al sistema retributivo como con el sistema de promoción.</li> <li>2.- Relevancia de los factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas.</li> </ol> <p>b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.</p>
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Asesoramiento Externo.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de dedicación en la elaboración de la auditoría retributiva. Coste del personal interno y externo (asesores) para la elaboración de la auditoría.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Análisis y elaboración de la auditoría retributiva
<b>Plazo de ejecución:</b>	31 de diciembre de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Realización de la auditoría retributiva.
<b>Observaciones:</b>	Esta acción está en rojo ya que la empresa no ha llevado a cabo la valoración por puestos de trabajo. Debido a que se trata de una obligación derivada del RD 902/2020 y 902/2020 se debe priorizar e implicará la adaptación del plan de Igualdad. Pendiente acuerdo de Auditoría.



**BLOQUE 4: Promoción y Desarrollo:**


<b>Código:</b>	4.1
<b>Intensidad:</b>	 <b>Moderada/Ámbar</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA EN LAS COBERTURAS DE VACANTES DE PUESTOS DE RESPONSABILIDAD Y EL RESULTADO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.</u></b>
<b>Descripción:</b>	<p>Realizar e implementar una Política de Promoción y Desarrollo que, entre otros aspectos, garantice la transparencia en la cobertura de vacantes de puestos de responsabilidad y que incluya, como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Facilitar y comunicar a la totalidad de la plantilla información actualizada sobre las oportunidades de carrera profesional, las vacantes, los requisitos y condiciones necesarias para el puesto promocionado, asegurando la recepción de dicha información a todas las mujeres de la Empresa.</li> <li>b) Una vez realizada la selección, informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora y puestos a los que podrían optar por su perfil, si fuera el caso.</li> </ul>
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de dedicación para realizar la Política de Promoción y Desarrollo.
<b>Indicador de seguimiento</b>	Creación de la Política de Promoción y Desarrollo y % de incremento de promociones internas de mujeres con cargos de responsabilidad en relación al año anterior.
<b>Plazo de ejecución:</b>	30 de junio de 2022
<b>Condición final de ejecución:</b>	Creación de la Política de Promoción y Desarrollo y consecución de un aumento de la promoción interna de mujeres con cargos de responsabilidad en base la nueva política de fomento de personal del género indicado.
<b>Observaciones:</b>	Se considera en ámbar ya que la Empresa actualmente comunica todas las vacantes disponibles a nivel interno, pero será necesario crear e implementar la referida Política de Promoción y Desarrollo.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

<b>Código</b>	4.2
<b>Intensidad:</b>	 <b>Alta/Rojo</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>DETECTAR Y ELIMINAR BARRERAS QUE DIFICULTAN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES.</u></b>
<b>Descripción:</b>	<p>Realizar e implementar una Política de Promoción y Desarrollo que, entre otros aspectos, contemple la detección y eliminación de barreras que dificulten la promoción profesional de las mujeres y que incluya, como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Hacer un registro y seguimiento de las personas interesadas en una promoción y los motivos para acceder a ella, estudiar las causas y eliminar cualquier barrera que pueda suponer una política de discriminación.</li> <li>b) Potenciar la participación de mujeres en los equipos que tengan un papel decisivo en la función de evaluación y promoción, para evitar en su caso el surgimiento de barreras para que las mujeres promocionen y mantener una representación equilibrada dentro de la firma.</li> </ul>
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de dedicación para realizar la Política de Promoción y Desarrollo.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Creación de la Política de Promoción y Desarrollo y % de incremento de promociones internas de mujeres con cargos de responsabilidad en relación al año anterior.
<b>Plazo de ejecución:</b>	30 de junio de 2022
<b>Condición final de ejecución:</b>	Creación de la Política de Promoción y Desarrollo y consecución de un aumento de la promoción interna de mujeres con cargos de responsabilidad en base la nueva política de fomento de personal del género indicado.
<b>Observaciones:</b>	Se considera en rojo ya que la Empresa actualmente no dispone de ningún registro de solicitudes de promoción interna en cargos de responsabilidad ni de una Política de Promoción y Desarrollo.


*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*


*[Handwritten signature]*




<b>Código:</b>	4.3
<b>Intensidad:</b>	 Moderada/Ámbar
<b>Acción:</b>	<b><u>APLICAR, PARA LAS PROMOCIONES INTERNAS, LOS PRINCIPIOS DE VALORACIÓN OBJETIVA Y DE NO DISCRIMINACIÓN.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Realizar e implementar una Política de Promoción y Desarrollo que, entre otros aspectos, garantice en materia de promociones la aplicación del principio de objetividad en las valoraciones y el principio de no discriminación
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Definir, para cada puesto de trabajo promocionable, los criterios que son necesarios y tiempo de dedicación para la creación de la Política de Promoción y Desarrollo
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Creación de la Política de Promoción y Desarrollo
<b>Plazo de ejecución:</b>	30 de junio de 2022
<b>Condición final de ejecución:</b>	Creación de la Política de Promoción y Desarrollo y que todas las promociones cumplan con los principios de no discriminación y objetividad
<b>Observaciones:</b>	Esta acción aparece en ámbar ya que la Empresa actualmente cumple con el principio de no discriminación, pero es necesario crear e implementar la referida Política de Promoción y Desarrollo.



**BLOQUE 5: Formación:**

<b>Código:</b>	5.1
<b>Intensidad:</b>	 <b>Alta/Rojo</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OBLIGATORIAS PARA TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS.</u></b>
<b>Descripción:</b>	De forma periódica se deben realizar acciones formativas e informativas orientadas a sensibilizar a toda la plantilla en relación a la igualdad de género.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Diseño y organización del curso. Tiempo de impartición (interno o externo). Costes (internos o externos).
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Controles de asistencia (número de personas formadas). Cuestionarios de aprovechamiento.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Segundo semestre de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Asistencia de la totalidad de la plantilla en el curso de formación e información específica en materia de igualdad de género.
<b>Observaciones:</b>	<p>Esta acción aparece en rojo ya que la Empresa aún no ha realizado acción formativa al respecto.</p> <p>Se recomienda la puesta en marcha de esta acción una vez comunicado el Plan de Igualdad a todo el personal de la Empresa. Es aconsejable no dejar pasar mucho tiempo entre la comunicación del Plan y la formación si bien teniendo en consideración la actual situación de COVID 19.</p> <p>Asimismo, se recomienda que la formación sea periódica, no únicamente para las nuevas incorporaciones, sino para la totalidad de la plantilla a efectos de actualización y de recordatorio.</p>

<b>Código:</b>	5.2
<b>Intensidad:</b>	 Alta/Rojo
<b>Acción:</b>	<b><u>GARANTIZAR QUE LOS CONTENIDOS Y MATERIALES DE TODAS LAS FORMACIONES (INTERNAS Y EXTERNAS) NO CONTEMPLAN ESTEREOTIPOS NI CONNOTACIONES DE GÉNERO.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Velar para que los contenidos y los materiales de formación (interna y externa) respeten la igualdad de género y, como consecuencia, se añade una cláusula en los contratos para garantizarlo.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Redacción de una cláusula específica. Comunicación y documentación con las empresas externas.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Disponer de la cláusula firmada por parte de las empresas externas.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Condición final de ejecución:</b>	Que toda la documentación facilitada en los cursos de empresas externas respeta los principios de igualdad de trato.
<b>Observaciones:</b>	Esta acción aparece en rojo ya que la Empresa no contempla la perspectiva de género en la documentación de formación.

*[Handwritten signature]*


*[Handwritten initials]*


*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**BLOQUE 6: Conciliación:**

<b>Código:</b>	6.1
<b>Intensidad:</b>	 Moderada/Ámbar
<b>Acción:</b>	<b><u>INFORMAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LOS MECANISMOS DE CONCILIACIÓN DE LA EMPRESA.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Intentar garantizar que, las personas trabajadoras conozcan qué mecanismos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, existen en la Empresa.
<b>Responsables:</b>	Departamento de Administración.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de dedicación para la difusión de los mecanismos de conciliación. Selección del canal de difusión.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Modelo de comunicación.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Condición final de ejecución:</b>	Que la mayor parte de la plantilla sea consciente de los mecanismos de conciliación existentes.
<b>Observaciones:</b>	Esta acción está en ámbar ya que la Empresa dispone de algunos mecanismos dirigidos a la conciliación y los trabajadores disponen de información al respecto aunque debe mantenerse durante toda la vigencia del Plan.

<b>Código:</b>	6.2
<b>Intensidad:</b>	 Alta/Rojo
<b>Acción:</b>	<b><u>DETECTAR LOS ASPECTOS LIMITATIVOS DE LOS PERMISOS.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo detección de los aspectos limitativos y posterior aplicación de las posibles medidas correctoras.
<b>Indicador de seguimiento</b>	Análisis del número de solicitudes recibidas y concedidas/denegadas.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Condición final de ejecución:</b>	Facilitar el acceso a los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
<b>Observaciones:</b>	Se considera en rojo como consecuencia de que aún no se ha procedido a realizar ningún estudio y valoración al respecto. Es una acción de control que se tiene que aplicar de forma permanente durante la vigencia del Plan.

*[Handwritten signature]*


*[Handwritten initials]*


*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



**BLOQUE 7: Retribución.**

<b>Código:</b>	7.1
<b>Intensidad:</b>	 Leve/Verde
<b>Acción:</b>	<b><u>REALIZAR UN ESTUDIO RETRIBUTIVO CLASIFICADO POR SEXO.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Realizar un estudio salarial de toda la plantilla en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías, grupo profesionales o puestos de trabajo, con desglose del salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Asesoramiento Externo.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Plantilla del registro salarial. Tiempo de dedicación en la elaboración del registro salarial. Coste del personal interno y externo (asesores) para la elaboración del registro.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Análisis y elaboración del registro.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Mayo de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Publicación del registro en el presente Plan de Igualdad de la Empresa.
<b>Observaciones:</b>	Esta acción está en verde ya que la Organización, ha elaborado un estudio salarial clasificado por sexo y se ha justificado los motivos de la brecha salarial existente

<b>Código:</b>	7.2
<b>Intensidad:</b>	 Leve/Verde
<b>Acción:</b>	<b><u>JUSTIFICACIÓN DE LAS POSIBLES DESIGUALDADES SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</u></b>
<b>Descripción:</b>	En caso de detectarse desigualdades salariales en la media de salarios de todos los hombres y todas las y mujeres de la Empresa, se deberá hacer una justificación de las diferencias retributivas.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Asesoramiento Externo.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de dedicación en la elaboración y análisis de las diferencias retributivas y coste del asesor externo.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Análisis y justificación de las diferencias.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Mayo de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Publicación del análisis y justificación en el presente plan de igualdad de la Empresa, de las diferencias salariales obtenidas en el correspondiente registro salarial.
<b>Observaciones:</b>	Esta acción está en verde ya que la Organización al elaborar el estudio salarial clasificado por sexo ha podido justificar las posibles diferencias.


*[Handwritten signature]*


*[Handwritten initials]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*



<b>Código:</b>	7.3
<b>Intensidad:</b>	 Moderada/Ámbar
<b>Acción:</b>	<b><u>GARANTIZAR LAS MEDIDAS CORRECTORAS NECESARIAS EN CASO DE EXISTIR, EN ALGUN MOMENTO, DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE SEXOS.</u></b>
<b>Descripción:</b>	En caso de detectarse desigualdades salariales en la media de salarios de todos los hombres y todas las y mujeres de la Empresa que representen desigualdades por razón de sexo no justificadas por otras razones se deberá intentar ajustar los salarios asignando el mismo nivel retributivo a funciones y categorías de igual valor por ambos sexos.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Asesoramiento Externo.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de dedicación en la elaboración de las medidas correctivas, análisis de las diferencias retributivas, coste de cada una de la medida retributiva y coste del asesoramiento externo, si fuera necesario.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Análisis y elaboración de la medida correctora.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Condición final de ejecución:</b>	Igualdad retributiva de hombres y mujeres con una misma categoría, grupo profesional o trabajo de igual valor.
<b>Observaciones:</b>	Se considera en ámbar ya que la Empresa ya dispone de un registro salarial. No obstante, hay que supervisar y garantizar, durante la vigencia del Plan, las posibles correcciones en caso de existir, en algún momento, diferencias salariales.

<b>Código:</b>	7.4
<b>Intensidad:</b>	 Moderada/Ámbar
<b>Acción:</b>	<b><u>GARANTIZAR LA EQUIDAD SALARIAL.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Elaboración de estudios analíticos del sistema de retribución aplicado en la Empresa con la finalidad de mantener la equidad retributiva.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Asesoramiento Externo.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de dedicación en la elaboración de los estudios retributivos y costes de las medidas que se puedan implementar.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Análisis y elaboración de los estudios.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Condición final de ejecución:</b>	Finalización de cada uno de los estudios elaborados en el periodo que corresponda y aplicación de la correspondiente medida correctora, en caso que sea necesario.
<b>Observaciones:</b>	Es una medida que está en ámbar ya que la Empresa, desde el instante que asume el compromiso de desarrollar un Plan de Igualdad, tiene como uno de los principios el de garantizar la equidad salarial. La acción no tendrá una fecha de finalización puesto que los estudios retributivos se irán realizando cada vez que se produzcan variaciones salariales o, como mínimo, una vez al año.

*[Handwritten signature]*


*[Handwritten signature]*


*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*




**BLOQUE 8: Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.**


<b>Código:</b>	8.1
<b>Intensidad:</b>	 Leve/Verde
<b>Acción:</b>	<b><u>DISPONER DE UNA GUÍA DE LENGUAJE NO SEXISTA.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Disponer de una guía específica con el objetivo de evitar un lenguaje corporativo que pueda ser sexista.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Departamento de Marketing. Comisión de Igualdad.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de redacción. Coste del personal interno y externo que colaboren en la creación de la guía.
<b>Indicador de seguimiento</b>	Pasos necesarios para la redacción y confección de la guía (actas de reuniones, recopilación de información...).
<b>Plazo de ejecución:</b>	Marzo de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Redacción total y final de la guía de lenguaje no sexista.
<b>Observaciones:</b>	La comunicación de la Empresa tiene un enfoque de lenguaje no sexista (lenguaje no discriminatorio) y MONTEPIO utiliza la guía de lenguaje no sexista facilitada por el Ayuntamiento de Manresa.

<b>Código:</b>	8.2
<b>Intensidad:</b>	 Leve/Verde
<b>Acción:</b>	<b><u>DIFUSIÓN DE UNA GUÍA DE LENGUAJE NO SEXISTA.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Una vez se disponga de la guía será necesario informar a todo el personal para que sirva de referente respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Departamento de Marketing. Comisión de Igualdad.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Herramientas necesarias para la difusión de la guía (canales habituales de difusión de la Empresa). Tiempo necesario para difundir la guía del lenguaje no sexista, para todos los departamentos.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Número de personas que han recibido la guía.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Marzo de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Garantizar que la guía ha llegado a todo el personal de la Compañía.
<b>Observaciones:</b>	Se considera en verde ya que la guía de lenguaje no sexista proporcionada por el Ayuntamiento de Manresa ha sido facilitada a todo el personal.

*[Handwritten signatures and marks in blue ink on the left side of the page]*



<b>Código:</b>	8.3
<b>Intensidad:</b>	 <b>Alta/Rojo</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>CREACIÓN DE UNA GUÍA DE TRATO NO SEXISTA DE IMÁGENES.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Elaborar una guía de trato no sexista de imágenes con el objetivo de evitar que todo el personal de la Empresa utilice publicaciones y/o comunicaciones (internas y externas) con imágenes no sexistas.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Departamento de Marketing. Comisión de Igualdad.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de redacción. Coste del personal interno y externo que colaboren en la creación de la guía.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Pasos necesarios para la redacción y confección de la guía (actas de reuniones, recopilación de información...)
<b>Plazo de ejecución:</b>	1er semestre de 2023
<b>Condición final de ejecución:</b>	Redacción total y final de la guía de trato no sexista de imágenes.
<b>Observaciones:</b>	MONTEPIO no dispone de una guía de trato no sexista de imágenes. Por ello, es una acción que aparece en rojo.

<b>Código:</b>	8.4
<b>Intensidad:</b>	 Alta/Rojo
<b>Acción:</b>	<b><u>DIFUSIÓN DE UNA GUÍA DE TRATO NO SEXISTA DE IMÁGENES.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Difusión de la guía de trato no sexista en imágenes ya redactada y aprobada para que sirva de referente respecto a utilizar imágenes no sexistas, en todas las comunicaciones o publicaciones internas y/o externas.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Departamento de Marketing. Comisión de Igualdad.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de difusión de la guía de trato no sexista en imágenes.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Selección de las herramientas necesarias para realizar la difusión e inicio de la difusión.
<b>Plazo de ejecución:</b>	1er semestre de 2023
<b>Condición final de ejecución:</b>	Publicación final de la guía de trato no sexista en imágenes.
<b>Observaciones:</b>	Se considera en rojo ya que actualmente no existe esta guía por lo que no se ha podido dar a conocer a toda la plantilla


*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



<b>Código:</b>	8.5
<b>Intensidad:</b>	 <b>Moderada/Ámbar</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>GARANTIZAR QUE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y TODOS LOS CONTENIDOS SON ACCESIBLES Y CONOCIDOS POR TODA LA PLANTILLA.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Informar a toda la plantilla de los medios de comunicación existentes en la Empresa. Es necesario que sean accesibles por parte de toda la plantilla, con independencia que tengan herramientas informáticas o digitales y con independencia del puesto que se ocupe.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de necesario para difundir y garantizar el acceso a los sistemas de comunicación. Coste si es necesario implementar algún sistema de información.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Trabajadoras y trabajadores informados a través de los medios que tenga la Empresa.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Condición final de ejecución:</b>	Evitar que existan personas sin información por ocupar o desarrollar determinadas funciones.
<b>Observaciones:</b>	Se considera en ámbar ya que la Empresa tiene una comunicación fluida con las personas trabajadoras de la Empresa pero es necesario seguir reforzando y garantizando el acceso de toda la plantilla a cualquier tipo de información y medio.


*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*


*[Handwritten signature]*


### BLOQUE 9: Prevención de Riesgos Laborales

<b>Código</b>	9.1
<b>Intensidad:</b>	 <b>Alta/Rojo</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</u></b>
<b>Descripción:</b>	Proceder con el estudio y valoración del procedimiento actual de Vigilancia de la Salud con la finalidad de mejorar la perspectiva de género.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo de dedicación para el estudio y valoración del procedimiento actual de Vigilancia de la Salud con la finalidad de mejorar la perspectiva de género.
<b>Indicador de seguimiento</b>	Existencia del protocolo en el programa de gestión de la prevención de la Empresa
<b>Fecha fin ejecución</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Condición final de ejecución</b>	Llevar a cabo el estudio y valoración del procedimiento actual de Vigilancia de la Salud con la finalidad de mejorar la perspectiva de género.
<b>Observaciones</b>	Esta acción está en rojo ya que a pesar de que la Empresa ha realizado un estudio para detectar las necesidades relativas a los riesgos y salud laboral, no tiene en cuenta la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales. Es necesario llevar a cabo un estudio y valoración del procedimiento actual de Vigilancia de la Salud con la finalidad de mejorar la perspectiva de género.



**BLOQUE 10: Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**


<b>Código:</b>	10.1
<b>Intensidad:</b>	 Leve/Verde
<b>Acción:</b>	<b><u>ELABORAR UN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Elaborar y redactar un protocolo de prevención, detección y actuación ante la posibles actos o conductas vinculadas al acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral.
<b>Responsables:</b>	Departamento de Administración. Asesoramiento Externo.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Tiempo necesario para la redacción del protocolo. Costes del personal interno y externo que colaboren en la elaboración del protocolo.
<b>Indicador de seguimiento</b>	Pasos y reuniones necesarias para la redacción del protocolo.
<b>Plazo de ejecución:</b>	Abril de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Protocolo definitivo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Empresa.
<b>Observaciones:</b>	Esta acción está en verde ya que la Empresa dispone de un protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual o por razón de sexo.

<b>Código:</b>	10.2
<b>Intensidad:</b>	 Leve/Verde
<b>Acción:</b>	<b><u>DIFUNDIR EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSOS SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Publicar y difundir el protocolo para la prevención, la detección y actuación de posibles actos o conductas vinculadas al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, con objetivo que sea conocido, por parte de todas las personas trabajadoras de la Empresa.
<b>Responsables:</b>	Departamento de Administración.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Herramientas necesarias para la difusión del protocolo (canales habituales de comunicación). Tiempo de dedicación para la difusión.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Pasos y procedimientos necesarios para la correcta difusión (reuniones, actas...).
<b>Plazo de ejecución:</b>	Abril de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Publicación y conocimiento, por parte de todo el personal, del protocolo de acoso sexual y acoso razón de sexo de la Empresa. Que el personal que forma parte de MONTEPIO sepa cómo actuar ante este tipo de situaciones.
<b>Observaciones:</b>	Se considera en verde ya que la Empresa dispone del citado protocolo y lo ha comunicado a la totalidad de la plantilla.








<b>Código:</b>	10.3
<b>Intensidad:</b>	 <b>Alta/Rojo</b>
<b>Acción:</b>	<b><u>FORMACIÓN, A LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA, EN RELACIÓN AL PROTOCOLO ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.</u></b>
<b>Descripción:</b>	Formar y explicar, a todas las personas trabajadoras de la Empresa, el funcionamiento y las actuaciones que se pueden realizar ante cualquier caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Además de formar es necesario que citado protocolo sea accesible por parte de toda la plantilla.
<b>Responsables:</b>	Departamento de RRHH. Asesoramiento Externo.
<b>Recursos necesarios/Coste:</b>	Preparación y diseño de la acción formativa. Duración de la formación. Coste del personal interno y externo (asesores) que sean necesarios para realizar la formación.
<b>Indicador de seguimiento:</b>	Organización de los grupos formativos. Control de asistencia de la actividad formativa (número de personas formadas). Número de acciones formativas realizadas
<b>Plazo de ejecución:</b>	Segundo semestre de 2021
<b>Condición final de ejecución:</b>	Que todas las personas trabajadoras de la Empresa tengan la formación y sepan cómo actuar ante posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
<b>Observaciones:</b>	Se considera en rojo ya que la Empresa actualmente no ha realizado la formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo por lo que es necesario proceder con la referida formación cuando la situación actual de COVID 19 lo permita. Valorar si en las formaciones periódicas de prevención de riesgos laborales se está dando esta materia. En caso afirmativo modificar la intensidad.

### 11. PLANIFICACIÓN TEMPORAL DE LAS ACCIONES

BLOQUE	Cód.	ACCIÓN	'20	2021				2022				2023				2024			
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1 Gestión Organizativa	1.1	Creación de la Comisión de Igualdad.																	
	1.2	Redacción del Plan de Igualdad.																	
	1.3	Informar y comunicar la existencia del Plan de Igualdad.																	
	1.4	Difundir entre la plantilla el contenido del Plan de Igualdad.																	
	1.5	Poner a disposición de la plantilla mecanismos de participación.																	
2 Selección Contratación	2.1	Fomento de la contratación femenina																	
	2.3	Conseguir el acceso de las mujeres a puestos de trabajo con cargo de responsabilidad y en categorías en las que estén subrepresentadas.																	
3 Condiciones de trabajo	3.1	Garantizar la gestión de la movilidad igualitaria.																	
	3.2	Llevar a cabo la valoración puestos de trabajo																	
	3.3	Llevar a cabo la auditoría retributiva																	
4 Promoción y Desarrollo	4.1	Garantizar la transparencia en las coberturas de vacantes de puestos de responsabilidad y el resultado de los procesos de selección.																	
	4.2	Detectar y eliminar barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.																	
	4.3	Aplicar, para las promociones internas, los principios de no valoración objetiva y de no discriminación.																	





BLOQUE	Cód.	ACCIÓN	'20	2021				2022				2023				2024			
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	5.1	Realizar acciones formativas específicas en materia de igualdad de género obligatorias para todas las personas trabajadoras.																	
5 Formación	5.2	Garantizar que los contenidos de las formaciones no contemplan estereotipos de genero																	
6 Conciliación	6.1	Informar a las personas trabajadoras de los mecanismos de conciliación de la empresa																	
	6.2	Detectar aspectos limitativos de los permisos.																	
7 Retribución	7.1	Realizar un estudio retributivo clasificado por sexos.																	
	7.2	Justificación las posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres.																	
	7.3	Garantizar la equidad salarial.																	
8 Comunicación imagen y lenguaje no sexista.	8.1	Crear una guía de lenguaje no sexista.																	
	8.2	Difundir una guía de lenguaje no sexista.																	
	8.3	Crear una guía de trato no sexista de imágenes.																	
	8.4	Difundir una guía de trato no sexista de imágenes.																	
	8.5	Garantizar que los medios de comunicación y todos los contenidos son accesibles y conocidos por toda la plantilla.																	
9 Prevención de Riesgos Laborales	9.1	Introducir la perspectiva de género en materia de Prevención de Riesgos Laborales.																	

BLOQUE	Cód.	ACCIÓN	'20	2021				2022				2023				2024			
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
10 Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	10.1	Elaborar un protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.																	
	10.2	Difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso.																	
	10.3	Formación a toda la plantilla, en relación al protocolo ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo																	



Handwritten signatures in blue and black ink, including a large blue signature and a black signature with a date '15/11/20'.



## 12. DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad se debe transmitir a todas las personas trabajadoras de **MONTEPIO**.

Para difundir el Plan de Igualdad se pueden realizar algunas de las siguientes acciones:

- ✓ Sesiones informativas o reuniones por departamentos, secciones o áreas.
- ✓ Publicación en la web, intranet corporativa o revista interna.
- ✓ Comunicación escrita a proveedores y clientes, informando del compromiso de la Empresa con todo lo referente a Igualdad.
- ✓ Celebración de jornadas/seminarios de igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007 establece que los Planes de Igualdad tengan unos objetivos concretos a alcanzar en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las estrategias y prácticas a adoptar y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos fijados.

El Plan de Igualdad es un documento vivo que se tiene que ir ajustando a la realidad cambiante de la Empresa. En este sentido, el seguimiento y la evaluación del Plan nos van a permitir medir su grado de funcionamiento, hacer flexibles sus contenidos, adaptándolos a las necesidades que vayan surgiendo en cada momento.


El conocimiento, seguimiento y evaluación periódico de cada una de las acciones se realizará a través de la Comisión de Igualdad siendo los integrantes de la misma los detallados en el apartado 9 del presente Plan de Igualdad y rigiéndose en cuanto a composición y funcionamiento por lo indicado en Reglamento de la Comisión de Igualdad.

La Comisión será la encargada de llevar a cabo la supervisión con el apoyo o el soporte de los departamentos y personas necesarias para desarrollar cada acción.

Por ello, las funciones concretas de la Comisión de Igualdad, en relación al seguimiento y la evaluación, serán las siguientes:

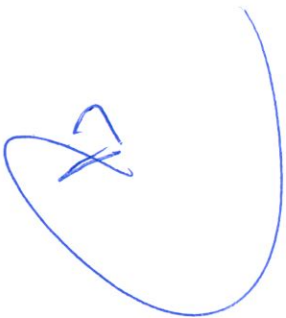
- ✓ Realizar un seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- ✓ Participar y asesorar en la concreción y ejecución de las acciones.
- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de dar continuidad a las acciones.

- ✓ Identificar posibles nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la Empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.
- ✓ Evaluar las medidas realizadas.
- ✓ Elaborar informes de seguimiento con periodicidad para comprobar el desarrollo de los objetivos y medidas propuestas.
- ✓ Proponer, cuando sea necesario, medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Elaborar el informe de evaluación del Plan de Igualdad donde se concretará el nivel de consecución de los objetivos. El informe dará paso a una nueva fase de diagnóstico.



La Comisión de Igualdad, una vez firmado el Plan de Igualdad, se reunirá como mínimo una vez al semestre con carácter ordinario para el seguimiento y revisión del actual Plan de Igualdad. Los miembros quedarán convocados de una a otra reunión.

Independientemente de las reuniones ordinarias, la Comisión de Igualdad podrá celebrar las reuniones extraordinarias que consideren oportunas, por iniciativa cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días hábiles de antelación, con previa comunicación por escrita e indicando los puntos que se tratarán en el orden del día.





### 13. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad será objeto de revisión y/o modificación en los siguientes casos:

- ✓ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración
- ✓ Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- ✓ Cuando por circunstancias debidamente motivadas, se deba proceder a la actualización del diagnóstico y consecuentemente del Plan de Igualdad.
- ✓ En cualquier momento durante su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación a la consecución de sus objetivos.

Respecto al procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad se llevará a cabo cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días hábiles de antelación, con previa comunicación por escrita e indicando los puntos que se tratarán en el orden del día.

Todo acuerdo requerirá del voto favorable de la mayoría de los miembros siendo este vinculante para todas las partes. En caso de desacuerdo será de aplicación lo estipulado en el convenio de aplicación o, si así lo acuerda la Comisión, se iniciará el pertinente procedimiento ante el Servicio interconfederal de mediación y arbitraje de la Fundación Sima.



**BARCELONA**  
Pau Claris 172, 2n-1a  
08037 Barcelona

**SANT CUGAT**  
Pau Vila, 22 planta 3  
08174 Sant Cugat Vallès

**MADRID**  
Ps castellana, 143 2-D  
28046 Madrid

**MANRESA**  
Ps. Pere III, 1416 5 3  
08241 Manresa



