

Abril de 2024

PLAN DE IGUALDAD



DENTAL IBÉRICA 2008 S.L

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	PROCESO DE ELABORACIÓN	6
3.	CONTEXTO Y OBJETIVOS GENERALES	10
4.	COMPROMISO DE LA EMPRESA Y PARTES NEGOCIADORAS	11
	a. Compromiso de la empresa	11
	b. Comisión negociadora del Plan de Igualdad	12
5.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA DEL PLAN	13
6.	INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	14
	a. Introducción	14
	b. Metodología	15
	c. Condiciones Generales	17
	d. Distribución de Plantilla	20
	e. Selección y contratación	21
	f. Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditoría Salarial.....	21
	g. Formación	24
	h. Promoción Profesional	24
	i. Condiciones de Trabajo	24
	j. Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar	25
	k. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.....	25
	l. Comunicación y sensibilización	25
	m. Violencia de género.....	26
	n. Salud laboral.....	26
7.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS E INDICADORES	28
	A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	32
	B. CLASIFICACIÓN	38
	C. RETRIBUCIONES.....	40
	D. PROMOCIÓN PROFESIONAL	42
	E. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	43
	F. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	47
	G. SALUD LABORAL	50
	H. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	51
	I. VIOLENCIA DE GÉNERO	54
8.	CRONOGRAMA, MEDIOS Y RECURSOS	55

a. Cronograma de actuaciones.....	55
b. Medios y recursos	58
9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	59
a. Funciones de la Comisión de Seguimiento:.....	60
b. Funcionamiento de la comisión de seguimiento:.....	61
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS	62
11. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	63
12. PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO	64
13. PARTES FIRMANTES DEL PLAN DE IGUALDAD	65
ANEXO I: GLOSARIO	66

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca **la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, que recoge principios aceptados universalmente y medidas a adoptar por parte de los Estados y determinados actores privados, para conseguir que las mujeres gocen de derechos iguales en todas partes, y avanzar así en el reconocimiento y profundización del principio de no discriminación.

En el ámbito de la Unión Europea, desde la firma del **Tratado de Roma** en 1957, la Unión ha mantenido un compromiso activo en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos. Precisamente, la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam** el 1 de mayo de 1999 incidió firmemente en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos géneros, configurando la igualdad como un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento jurídico han sido incorporados estos principios internacionales y europeos y, en este sentido, el **artículo 9.2 de la Constitución** consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva y, el **artículo 14** del mismo texto legal proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con **la jurisprudencia del Tribunal Constitucional**, el principio de igualdad se refiere a *“la prohibición de hacer diferencias entre dos o más personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, sin que pueda pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales, se acuerda, en principio, un trato igual a situaciones iguales y se posibilita un trato diferente a situaciones y categorías personales diferentes”*. (STC 1372-92).

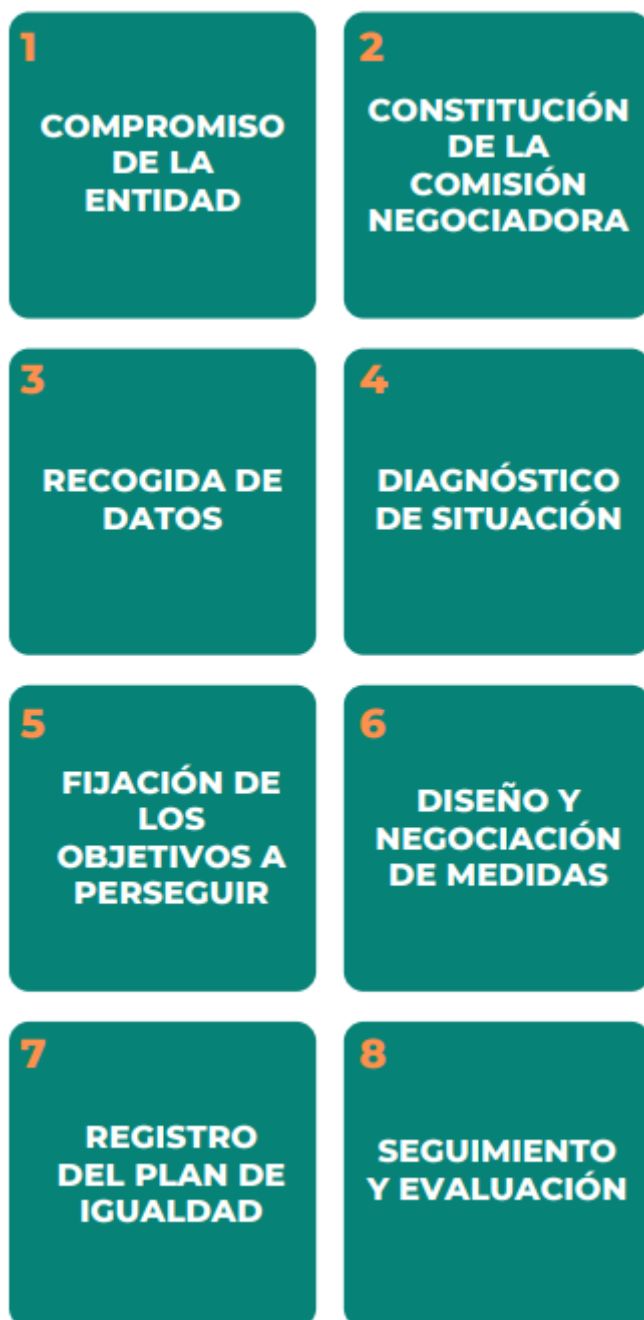
Por su parte, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Es fruto del firme compromiso de la empresa en trabajar a favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

Por ello, el presente Plan de Igualdad reúne las siguientes características:

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

2. PROCESO DE ELABORACIÓN



DENTAL IBÉRICA 2008 S.L

El proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión Negociadora y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la Dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

Su elaboración se ha llevado a cabo en tres fases bien diferenciadas, estableciendo una cuarta fase de seguimiento y evaluación que se llevará a cabo durante todo su periodo de vigencia y que será crucial para vigilar su desarrollo, conocer su funcionamiento y flexibilizar su contenido.

En la **primera fase**, la Dirección de DENTAL IBÉRICA 2008 S.L., estableció una primera toma de contacto con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, informándoles de su intención de negociar e implementar un Plan de Igualdad en la empresa.

De esta manera, ambas partes eligieron libremente quiénes ostentarían la representación por parte de la empresa y quiénes por parte de las personas trabajadoras para constituir, de forma paritaria, la comisión negociadora, promoviendo, en la medida de lo posible, la composición equilibrada de la misma.

Así, se comenzaron los debates en relación a los objetivos generales que debía perseguir el Plan, la metodología que se seguirá durante la fase de diagnóstico, así como los datos a tratar en el mismo.

Una vez constituida la Comisión Negociadora y sentadas las bases de la negociación, se dio paso a la **segunda fase**, consistente en la elaboración del diagnóstico de situación de la empresa.

Para la realización del diagnóstico se recabaron y analizaron los datos relativos a la información salarial, las características del personal de la empresa, así como las condiciones de trabajo y de otros elementos que pudieran causar diferencias o

desigualdades en la empresa, incluyendo todas las materias previstas en el artículo 7 del RD 901/2020.

Asimismo, teniendo en cuenta el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor regulado en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, se realizó la valoración de los puestos de trabajo a fin de garantizar que el sistema de clasificación profesional en la empresa sea neutro y libre de sesgos de género. Una vez realizada la valoración de puestos de trabajo, se pudo comparar la puntuación obtenida por cada uno, así como realizar un análisis desde la perspectiva de género de los puestos de la organización, la cual fue incorporada al registro retributivo de la empresa mediante la asignación de escalas.

Una vez realizado, se redactó un informe que fue verificado y aprobado por la Comisión Negociadora, y se pudo analizar la situación que presentaba la empresa para posteriormente reflexionar acerca de los objetivos específicos a perseguir y las medidas a establecer para su efectiva consecución.

En la **tercera fase**, teniendo en cuenta la información reflejada en el informe diagnóstico, se examinaron detalladamente los ejes de actuación prioritarios, así como las acciones y medidas que habría que llevar a cabo para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en DENTAL IBÉRICA 2008 S.L.

A este respecto, los integrantes de la Comisión debatieron y, posteriormente, aprobaron, las medidas necesarias para alcanzar los objetivos específicos a perseguir con la implementación del plan.

Finalmente, se estableció el cronograma para establecer los plazos de cumplimiento de las medidas, las funciones atribuidas a los diferentes miembros de la compañía para darles cumplimiento, los medios y recursos necesarios y la determinación de los miembros de la Comisión de Seguimiento.

Tras ello, se finalizó la redacción del Plan, que fue aprobado por la Comisión Negociadora y se dio paso a su registro.

En la **cuarta fase**, tras el registro del presente Plan, se procederá a la implantación de las medidas adoptadas, las cuales serán objeto de seguimiento y revisión. A estos efectos, la Comisión de Seguimiento acordada en la fase anterior será la encargada de interpretar el contenido de este Plan y de evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas previstos en el mismo.

Durante esta fase, será necesario repasar los objetivos, líneas y acciones diseñadas para llevar a cabo la consecución de los objetivos para que luego, utilizando la distinta información disponible, proveniente de informes, memorias, etc., se computen todas las acciones realizadas por las distintas partes implicadas detectando desajustes y la necesidad de adoptar medidas correctoras.

Asimismo, se realizará un informe de evaluación intermedio y final, con información cuantitativa y cualitativa en el que se evaluarán los resultados, del proceso y el impacto, es decir, el grado de acercamiento a la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa. De esta manera se determinará “¿qué se ha hecho?”, “¿cómo se ha hecho?” y “¿qué se ha conseguido?”.

3. CONTEXTO Y OBJETIVOS GENERALES

En DENTAL IBÉRICA 2008 S.L. somos profesionales del mercado de los depósitos dentales, y contamos con un grupo de profesionales con amplia experiencia en el sector dental.

La evolución y el crecimiento de nuestro negocio se ha basado durante los últimos años en la mejora del servicio de atención al cliente y de la gestión de pedidos, y en nuestros precios. Asimismo, somos distribuidores de las marcas líderes del sector: Dentsply-Maillefer, Vivadent, Heraeus Kulzer, Voco, Kodak, Oral B, Omnia, KaVo, Kuss, Komet, SDI... Y, desde el año 2010, también somos "Distribuidor Certificado para 3M ESPE".

DENTAL IBÉRICA 2008 S.L. nació en el año 1999 con el propósito de ser un referente en el mercado de los depósitos dentales a través de la mejora del servicio y de los precios ofertados. Gracias a la mejora del servicio de atención al cliente, la gestión de los pedidos y nuestros precios, hemos conseguido fidelizar clientes en todas las provincias de España.

El Plan de Igualdad implementado en DENTAL IBÉRICA 2008 S.L. persigue una serie de objetivos generales que, aunque son ciertamente ambiciosos, con el paso del tiempo y el empeño de la empresa y el resto de las organizaciones del sector podrían ser alcanzados total o parcialmente.

- Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Promover una cultura organizacional sensible al género, que difunda los valores de igualdad que la organización aplica en sus principios.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre hombres y mujeres.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de hombres y mujeres, en igualdad de oportunidades.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Lucha contra la violencia de género, apoyando en la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.

4. COMPROMISO DE LA EMPRESA Y PARTES NEGOCIADORAS

a. Compromiso de la empresa

La dirección de **DENTAL IBÉRICA 2008 S.L.** declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integran 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 efectiva de mujeres y hombres, y en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Para ello, se configura el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa, que va a ser de aplicación en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa.

Este compromiso se va a llevar a la práctica a través del desarrollo e implantación de un Plan de Igualdad que agrupe y sistematice todas las medidas adoptadas con este propósito. El Plan incluirá los correspondientes sistemas de seguimiento, para garantizar la consecución de los objetivos de igualdad, un método de participación activa de las personas trabajadoras y sus representantes, y finalmente, una sistemática de comunicación, para informar de todas las decisiones, planes y medidas que se adopten, y de los avances logrados.

Instamos a todos los miembros de la empresa a ser parte activa en todo el proceso de elaboración del Plan de igualdad, para lo que se habilitarán los medios y mecanismos necesarios.

b. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

Las partes firmantes de este Acuerdo, en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, han negociado y acordado en el seno de la Comisión negociadora, el I Plan de Igualdad de DENTAL IBÉRICA 2008 S.L., como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Por la parte de la representación de DENTAL IBÉRICA 2008 S.L.:**
 - Agustín Sánchez Rodríguez, Gerente.
- **Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:**
 - Emma Fernández Alonso, representante de U.G.T.
- Como consultores externos de PRODASVA CONSULTORÍA Y GESTIÓN S.L.:
 - Iván Rodríguez Aparicio.
 - Virginia Quintana Fernández.
 - Mario Merlo Bárcena.

La responsabilidad de la elaboración, implantación y buen desarrollo del Plan de Igualdad corresponde a la Dirección de DENTAL IBÉRICA 2008 S.L.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA DEL PLAN

Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, ha de tenerse en cuenta que, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, *por la que se regulan las empresas de trabajo temporal*, las medidas que se contengan en el Plan de Igualdad de la empresa usuaria también serían aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio donde la empresa ejerce habitualmente su actividad y en todos sus centros de trabajo.

Concretamente, será de aplicación en el centro de trabajo ubicado en Meres, Asturias.

Vigencia del Plan

El Plan de Igualdad de DENTAL IBÉRICA 2008 S.L., se realiza con un plazo de vigencia prevista de **cuatro años**, a contar desde su firma.

No obstante, las medidas contempladas en el mismo se llevarán a cabo de manera programada pero flexible a lo largo de este periodo, dando lugar a informes regulares que ofrecerán información sobre las acciones acometidas en cada periodo a efectos de mostrar el avance y ritmo de la implementación del Plan. Transcurrido el periodo de vigencia se llevará a cabo un nuevo proceso de reflexión y negociación que concluirá con la elaboración de un nuevo Plan.

6. INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

a. Introducción

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad DENTAL IBÉRICA 2008 S.L., con la asistencia de PRODASVA, una consultora externa, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo se ha tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria, siendo la misma custodiada de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Los objetivos perseguidos con la realización de este diagnóstico son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

b. Metodología

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de DENTAL IBÉRICA 2008 S.L., en colaboración con PRODASVA como asesor externo y en cumplimiento del *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* ha realizado un diagnóstico de su situación en materia de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Proceso y metodología utilizada

El procedimiento para la elaboración del diagnóstico ha sido el siguiente:

➤ Recogida de información

La recogida de la información se ha dividido en tres apartados diferenciados:

- **Información salarial y datos de las personas trabajadoras**
Datos relativos a los diferentes conceptos salariales abonados por la organización, así como información del personal de la empresa a fin de poder evaluar las características y la distribución de la plantilla. Esta información es recogida de las personas encargadas de la gestión de las nóminas y/o de la asesoría laboral correspondiente.
- **Información cualitativa sobre los procesos de la organización**
Recopilación del funcionamiento y desarrollo de los distintos procesos dentro de la organización. Esta categoría de información es recabada mediante entrevistas con las personas responsables de cada uno de ellos.
- **Información cuantitativa restante**
Recopilación de datos pendientes necesarios para la elaboración del diagnóstico, como los distintos cursos formativos o las causas de las altas y bajas dentro de la organización. Por su naturaleza heterogénea, son recabados de distintas personas y fuentes dentro y fuera de la organización.

➤ Realización de la Auditoría Salarial

Tras la elaboración del Registro Retributivo, se ha realizado la Valoración de Puestos de Trabajo con el objeto de identificar puestos de igual valor y hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, como paso previo a la realización de la Auditoría Salarial.

Todo ello ha sido elaborado siguiendo las indicaciones del *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

➤ **Realización del Diagnóstico de Situación**

El Diagnóstico de Situación ha sido realizado una vez concluida la Auditoría Salarial, a fin de incorporar sus resultados al mismo.

Periodo de referencia de los datos analizados

Año natural 2022

Fechas de recogida de la información

Octubre de 2023

Fecha de aprobación del diagnóstico

Enero de 2024

Personas que han intervenido en su realización:

➤ **Por parte de la empresa**

- Agustín Sánchez Rodríguez, Gerente.

➤ **Por parte de las personas trabajadoras:**

- Emma Fernández Alonso, representante de U.G.T.

➤ **Asesoría externa**

- Mario Merlo Bárcena (Consultor Externo. PRODASVA)
- Iván Rodríguez Aparicio (Consultor Externo. PRODASVA)
- Virginia Quintana Fernández (Consultora Externa. PRODASVA)

c. Condiciones Generales

- Datos básicos

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	DENTAL IBÉRICA 2008 S.L.					
NIF	B74225939					
Domicilio social	Polígono de las vías, nave 29					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	1999					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Agustín Sánchez Rodríguez					
Cargo	Administrador					
Teléfono	985245928					
Correo	rrhh@dentaliberica.com					
ACTIVIDAD						
Sector de Actividad	Suministros dentales al por mayor					
CNAE	8623- Actividades odontológicas					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La empresa opera en el Principado de Asturias y vende productos en todo el territorio nacional.					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	33	Hombres	14	Total	47
Centros de trabajo	La empresa cuenta con un único centro de trabajo en Asturias.					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

- **Descripción de la actividad desarrollada por la empresa**

En DENTAL IBÉRICA 2008 S.L. somos profesionales del mercado de los depósitos dentales, y contamos con un grupo de profesionales con amplia experiencia en el sector dental.

La evolución y el crecimiento de nuestro negocio se ha basado durante los últimos años en la mejora del servicio de atención al cliente y de la gestión de pedidos, y en nuestros precios. Asimismo, somos distribuidores de las marcas líderes del sector: Dentsply-Maillefer, Vivadent, Heraeus Kulzer, Voco, Kodak, Oral B, Omnia, KaVo, Kuss, Komet, SDI... Y, desde el año 2010, también somos "Distribuidor Certificado para 3M ESPE".

- **Breve historia de la empresa**

DENTAL IBÉRICA 2008 S.L., es una empresa especializada en el sector dental que nació en el año 1999 con el propósito de ser un referente en el mercado de los depósitos dentales a través de la mejora del servicio y de los precios ofertados. Gracias a la mejora del servicio de atención al cliente, la gestión de los pedidos y nuestros precios, hemos conseguido fidelizar clientes en todas las provincias de España.

- **Particularidades de los centros de trabajo**

DENTAL IBÉRICA 2008 S.L. cuenta únicamente con un centro de Trabajo ubicado en el Principado de Asturias.

- **Publicidad y comunicaciones corporativas (internas y externas)**

Las acciones de comunicación tanto internas como extra de la compañía se realizan, en general, desde un plano de igualdad de género, evitando estereotipos, utilizando un lenguaje neutro y sin contenido sexista.

Los **canales de comunicación interna** utilizados habitualmente en la empresa para comunicarse con la plantilla son el tablón de anuncios, el correo electrónico y las reuniones presenciales. Internamente, se considera que la empresa promueve y transmite los valores de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, dado que es uno de los ejes principales de su Política de Responsabilidad Social Corporativa.

Los canales de comunicación externa son los que la empresa utiliza para comunicarse con el público en general (con la clientela, las empresas proveedoras, etc.) Los canales de comunicación externa utilizados habitualmente en la empresa son la página web, los correos electrónicos, cartas y documentos que la empresa envía.

Se puede observar que la empresa vela por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad. En las imágenes usadas en la publicidad y en la página web de la empresa existe equilibrio entre la representación de hombres y mujeres.

- **Responsabilidad Social Corporativa**

DENTAL IBÉRICA 2008 S.L., se encuentra comprometida con la Responsabilidad Social Corporativa ya que somos una de las compañías referentes en el sector de los suministros dentales al por mayor.

Desde nuestra posición, asumimos un comportamiento responsable ejemplar, buscando elevar nuestro compromiso a todas y cada una de las áreas en que la empresa está organizada, así como al desarrollo de su actividad.

Para muestra de nuestro compromiso con la sociedad y nuestro entorno, DENTAL IBÉRICA 2008 S.L. ha realizado una serie de acciones en materia de Responsabilidad Social corporativa en los últimos años, siendo estas:

- La donación de material para una campaña de atención en Guatemala a través de la Fundación Paz y Bien de Sevilla, realizada el año pasado.
- La donación de material para cursos de formación organizado por varios de nuestros clientes.
- Cocina económica tiene un proyecto de atención dental en el que participamos donando productos en buen estado para atender las necesidades de las personas interesadas.

- **Organigrama de la empresa**



d. Distribución de Plantilla

La plantilla de la empresa está compuesta por un total de 47 personas trabajadoras. De ellas, 33 son mujeres y 14 hombres, datos que permiten afirmar que la plantilla de **la empresa se encuentra feminizada**, ya que las mujeres componen el 70% del total de la plantilla de la empresa.

En la empresa se aplica un convenio colectivo:

- **Convenio de comercio en general del Principado de Asturias**, aplicable al 100% de la plantilla de la empresa.

En cuanto a la edad de la plantilla, en general, se trata de una plantilla compuesta por personal de mediana edad, contando con el mayor porcentaje de personas trabajadoras entre los 45 y 50 años de edad, lo que supone un 15% de la plantilla de esta empresa. De estas, 7 son mujeres y 3 hombres.

En cuanto a la distribución de la plantilla de la empresa por número de hijos/as, el 27% de las personas trabajadoras de la empresa tienen un hijo/a, mientras que el 13% tienen dos hijos/as y el 2% tienen 3 hijos/as.

En cuanto a la distribución de la plantilla por puesto de trabajo, la empresa cuenta con 18 puestos de trabajo diferenciados. De ellos, el puesto de trabajo que genera mayor ocupación es de *“Gestor telefónico de atención al cliente”*.

En cuanto a la distribución de la plantilla por categoría/grupo profesional, la plantilla de la empresa se encuentra distribuida en 7 categorías profesionales, siendo la que más personas trabajadoras concentra la categoría de *“profesional de oficio de 2ª”*.

En cuanto a la distribución de la plantilla por agrupación de valoración de puestos de trabajo, de la valoración realizada se han obtenido 4 agrupaciones distintas de valor, agrupándose el 76% del total de la plantilla en el Grupo A.

En cuanto a la distribución de la plantilla por escala profesional, es posible realizar el siguiente análisis:

- **Dirección de la empresa:** Gerencia y Dirección de Operaciones.
- **Mandos intermedios:** Encargado/a de almacén, Responsable de Administración y ventas, Responsable de Marketing, Responsable de Contabilidad y Tesorería, Responsable de logística, almacén y compras, Responsable de recursos humanos y Dirección Técnica.
- **Resto del Personal:** Administrativo/a de Compras, Administrativo/a de web, Gestor/a Telefónico de Atención al Cliente, Operario/a de almacén, Repartidor/a, Telemarketing, Técnico/a de Marketing, y Comercial.

En cuanto a la distribución de la plantilla por tipo de contrato, la empresa emplea 3 modalidades de contratación distintas, contando con un 82% de personas trabajadoras con contrato indefinido, un 15% con contrato en prácticas y un 2% con contrato temporal.

De los datos analizados se puede observar que en general, **el nivel formativo de las personas trabajadoras de la empresa** es medio - alto, disponiendo aproximadamente el 22% de la plantilla de estudios de Grado Superior, y el 28% de estudios universitarios.

En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada completa o parcial, un 83% de la plantilla cuenta con jornada completa y un 17% con jornada parcial. A este respecto, cabe señalar que solamente 7 mujeres y 1 hombre trabajan a jornada parcial en la empresa.

e. Selección y contratación

Dependiendo del perfil que quieran contratar, la empresa publica las ofertas de trabajo en los distintos portales de empleo, por ejemplo, *Trabajatur*, *Infojobs* o *LinkedIn*; además, muchas de las contrataciones realizadas en la empresa provienen de personal procedente de prácticas en centros formativos.

Además, la empresa dispone de un formulario de solicitud de empleo en la sección “*Empleo*” de su página web.

Las ofertas de trabajo se realizan, generalmente, en un lenguaje neutro e inclusivo.

No llevan a cabo un registro de las candidaturas presentadas para cada oferta de trabajo.

En cuanto a las pruebas realizadas durante el proceso de selección, la empresa no realiza pruebas específicas. La selección de personal se lleva a cabo mediante entrevistas con las personas candidatas al puesto, donde interviene la persona responsable de Recursos Humanos, una mujer, y dependiendo del departamento que se trate, interviene cada responsable.

f. Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditoría Salarial

- **Métodos empleados en la empresa en la definición de los puestos de trabajo**

La empresa ha elaborado una definición de los diferentes puestos de trabajo, donde se describen las funciones y tareas correspondientes a cada puesto. Esta descripción ha sido realizada por la persona responsable de Recursos Humanos en la empresa.

- **Valoración estereotipada o sexista de los puestos de trabajo**

No se ha advertido ninguna valoración estereotipada o sexista de la descripción de los diferentes puestos de trabajo.

- **Descripción y Valoración de los puestos de trabajo de la empresa en los términos establecidos en el artículo 28.1 del ET**

La Valoración de Puestos de Trabajo ha sido realizada teniendo en cuenta el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor regulado en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Se ha llevado a cabo siguiendo la metodología de la última herramienta del Instituto de las Mujeres.

En el documento relativo a la Auditoría Salarial puede observarse este proceso con más detalle, así como las descripciones de cada uno de los Puestos de Trabajo.

Como conclusión, las agrupaciones han sido las siguientes:

- **GRUPO A**

- Administrativo/a Facturación
- Administrativo/a de Compras
- Administrativo/a de Web
- Gestor/a Telefónico de Atención al Cliente
- Operario/a de Almacén
- Repartidor/a
- Telemarketing
- Técnico/a de Marketing

- **GRUPO B**

- Comercial
- Encargado/a Almacén
- Responsable de Administración y Ventas
- Responsable de Marketing
- Responsable Técnico de Farmacia

- **GRUPO C**

- Responsable de Contabilidad y Tesorería
- Responsable de Logística, Almacén y Compras
- Responsable de Recursos Humanos
- Responsable Técnico

- **GRUPO D**

- Gerencia y Dirección Operaciones

- **Complementos salariales y sistema de retribución**

Los complementos y sus características han sido desarrolladas en la Auditoría Salarial. Los complementos empleados por la empresa son sus siguientes:

- *Antigüedad*
- *Complemento a bruto*
- *Complemento SMI*
- *Plus nocturnidad*
- *Complemento a líquido*
- *Seguro*

En el documento relativo a la Auditoría Salarial se ofrece una descripción más detallada de cada uno de ellos.

- **Determinación de los salarios de ingreso de nueva incorporación**

Inicialmente el salario de ingreso de una nueva incorporación siempre se determina conforme a las Tablas Salariales del Convenio colectivo de aplicación, salvo para puestos directivos o de mayor responsabilidad, en el que se tienen en cuenta la experiencia previa y el nivel de entrada.

- **Criterios empleados para decidir las revisiones salariales**

La empresa realiza una revisión anual del salario, y valora en función del desempeño del trabajo de la persona trabajadora, el compromiso, la dedicación, etc. Este año, la empresa ha implantado un Sistema de Evaluación de Desempeño, para lo cual tienen en cuenta los resultados obtenidos por el mismo.

- **Peso de la negociación individual en la determinación final de los salarios**

La negociación individual tiene un peso muy reducido en la determinación final de los salarios, sobre todo, cuando se trata de personas que llevan poco tiempo en la empresa. En este sentido, se valora cada caso y dependiendo del puesto del que se trate.

- **Existencia de beneficios sociales en la empresa**

La empresa dispone de formación a través de la cual, pone a disposición de las personas trabajadoras la realización de cursos referidos a materias que se encuentren relacionadas con sus puestos de trabajo.

- **Resultados de la Auditoría Salarial**

Como conclusiones de la auditoría hay que destacar que, sobre todo a nivel de puestos, se encuentran pocos en los que se tenga representación de ambos sexos, y en los que se tiene esta representación es con una cantidad total baja de personas. En lo que representa a las retribuciones no se encuentran diferencias que reflejen una discriminación en lo relativo al sexo de la persona

trabajadora. Las únicas diferencias entre sexos que se mantienen proceden de complementos salariales que surgen del desempeño del puesto de trabajo por lo que es muy variable en relación a cada persona.

Por tanto, las recomendaciones que se desprenden de esta Auditoría Salarial son:

- Incorporar personas del sexo infrarrepresentado en los puestos donde se da esta situación.
- Realizar revisiones periódicas del Registro Retributivo a fin de velar por que se mantenga la situación de justicia retributiva y, si no es así, que se establezcan medidas específicas para corregirla.

La vigencia de la auditoría salarial es igual a la vigencia del plan de igualdad.

g. Formación

Aunque no existe un Plan de Formación prediseñado como tal, la empresa realiza una Evaluación Anual de Desempeño que les sirve, entre otras cosas, para detectar las necesidades de formación de personal y garantizar la cobertura de estas carencias.

La empresa cuenta con una plantilla altamente formada y apuesta por la formación de los empleados y empleadas para garantizar que el personal dispone de formación adaptada a su puesto de trabajo y que la prestación del servicio se realiza con la máxima profesionalidad.

La empresa ha formado a la persona responsable de Recursos Humanos en materia de Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres mediante un curso formativo. La Gerencia también ha realizado este curso.

h. Promoción Profesional

En la empresa no existen unos criterios concretos de promoción profesional.

La empresa siempre trata de cubrir las promociones con personal interno, aunque no se publicita la vacante, sino que se comunica esta posibilidad directamente a la persona interesada.

i. Condiciones de Trabajo

La empresa no cuenta con personal cedido por otras empresas ni cede personal, por lo que las condiciones de trabajo son únicamente las fijadas por la empresa.

En los trabajos desempeñados en la oficina es posible el teletrabajo, en cambio, en el caso de los puestos de almacén y máquinas no sería posible. De forma general, el trabajo se realiza en modalidad presencial y solo se aplica el teletrabajo en momentos puntuales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa se encuentra adaptado a la perspectiva de género.

j. Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar

La empresa ha implantado el trabajo flexible para mejorar la regulación legal y convencional en materia de conciliación de la vida personal, familiar o laboral.

Aunque la empresa no ha informado a las personas trabajadoras de los derechos de conciliación de los que dispone, trata siempre de facilitar en todo caso la conciliación personal, familiar y laboral.

k. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

A fecha de realización del presente análisis, la empresa no cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, no obstante, la empresa no ha sido informada de ninguna situación de acoso sexual y/o por razón de sexo en la organización.

l. Comunicación y sensibilización

En la empresa no existe una Política de Comunicación prefijada como tal. Tampoco cuenta con un procedimiento de comunicación interna o con un plan estratégico de comunicación como tal, en el que se precisen las estrategias y las tácticas que realizará la organización en torno a la gestión de la comunicación y la información, sino que las comunicaciones se realizan mediante el uso de los diferentes canales de información de la empresa: reuniones, correo electrónico, tableros de anuncios y portal del emplead@.

Los principales canales de comunicación internos de la empresa son el tablón de anuncios, el correo electrónico, las reuniones presenciales y el portal del emplead@.

Tanto en la publicidad de la empresa, como en las comunicaciones corporativas y en la información dirigida a la clientela, se tiene en cuenta la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo.

En lo referente al uso de imágenes en la comunicación interna y externa de la empresa, DENTAL IBÉRICA 2008 S.L. garantiza en todo momento que, en la comunicación y las imágenes, la presencia de mujeres y hombres en éstas sea equitativa.

m. Violencia de género

En la empresa no ha habido ningún caso de violencia de género del que se haya tenido constancia por lo que la empresa no ha implantado medidas específicas para este tipo de víctimas hasta el momento. De igual manera, y hasta el momento, no ha colaborado con asociaciones o administraciones públicas en la lucha contra la violencia de género.

n. Salud laboral

La necesidad de aplicar la perspectiva de género en la cultura preventiva empresarial se debe a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres. Por ello, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de DENTAL IBÉRICA 2008 S.L. se ha elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género.

La empresa no cuenta con protocolos específicos de protección durante el embarazo, lactancia y otras circunstancias derivadas de la maternidad. Sin embargo, sí se tratan estos aspectos en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

ANÁLISIS DAFO EN IGUALDAD

La fase del diagnóstico nos ha permitido realizar un análisis DAFO donde se resumen las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la entidad. A partir de esta matriz, surgirán los objetivos que orientarán la redacción y elaboración de las medidas

DEBILIDADES

- Empresa feminizada (70% de hombres frente al 30% de mujeres)
- No existía un Plan de Igualdad hasta el momento
- Segregación horizontal por puestos

FORTALEZAS

Concienciación y compromiso de la empresa con la igualdad



AMENAZAS

- Estereotipos de género muy arraigados en la sociedad actual
- Encasillamiento de los hombres en los puestos de operario de almacén

OPORTUNIDADES

- Mayor concienciación a nivel social y empresarial en materia de igualdad y enfoque de género
- Existencia de medios para incentivar la sensibilización de las personas trabajadoras en materia de igualdad

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS E INDICADORES

ÍNDICE DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

AREA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo Específico A.1 Hacer más públicas y visibles las vacantes y puestos de trabajo disponibles en la empresa	
A.1.1 Continuar ofertando públicamente las vacantes y los nuevos puestos de trabajo disponibles a través de la página web, portales de búsqueda de empleo, etc.	Pag. 32
A.1.2 Las ofertas de trabajo se redactarán en un lenguaje neutro y no discriminatorio por razón de sexo	Pag. 33
Objetivo Específico A.2 Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	
A.2.1 Formar específicamente en igualdad al personal encargado de la selección y contratación de personal.	Pag. 34
A.2.2 Mantener un registro desagregado por sexo en los procesos de selección, contratación y promoción.	Pag. 35
Objetivo Específico A.3 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades	
A.3.1 Establecer, como principio general, la selección del sexo infrarrepresentado para los puestos que se encuentren masculinizados/feminizados, a igualdad de méritos y capacitación.	Pag. 36
A.3.2 Presentar a la Comisión de Seguimiento un informe anual de la distribución de plantilla desagregado por sexo.	Pag. 37

AREA: CLASIFICACIÓN	
Objetivo Específico B.1 Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación	
B.1.1 Revisar que en la denominación y descripción de los puestos de trabajo no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.	Pag. 38
B.1.2 Revisar anualmente la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.	Pag. 39

AREA: RETRIBUCIONES	
Objetivo Específico C.1 Mejorar el análisis de las condiciones salariales y no salariales del personal de la organización para prevenir y subsanar las posibles desigualdades retributivas.	
C.1.1 Confeccionar anualmente el Registro Retributivo acorde al RD 902/2020.	Pag. 40
C.1.2 Revisar anualmente la existencia de diferencias salariales injustificadas y, en su caso, establecer objetivos concretos para eliminarlas.	Pag. 41

AREA: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo Específico D.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres a la promoción y ascenso	
D.1.1 Equilibrar los nuevos nombramientos en puestos intermedios a igualdad de condiciones y de aptitud.	Pag. 42

AREA: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	
Objetivo Específico E.1 Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización	
E.1.1 Nombrar a una persona responsable de igualdad en la empresa.	Pag. 43
E.1.2 Comunicación a todas las personas trabajadoras de la existencia de un Plan de Igualdad en la organización y difusión del mismo.	Pag. 44
E.1.3 Formar a toda la plantilla en materia de igualdad y en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Pag. 45
E.1.4. Informar a toda la plantilla, mediante un comunicado, de que existe un buzón de sugerencias en la empresa donde las personas trabajadoras pueden realizar cualquier propuesta de mejora en materia de igualdad y de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Pag. 46

AREA: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
Objetivo Específico F.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa	
F.1.1 Informar a las personas trabajadoras mediante la difusión de folletos informativos los derechos y medidas de conciliación establecidos en la normativa vigente y las medidas de conciliación implantadas en la empresa.	Pag. 47
F.1.2 Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en situación de excedencia por motivos familiares puedan participar, si así lo desean, en las formaciones.	Pag. 48
F.1.3 Informar a los hombres por medio de un comunicado sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.	Pag. 49

AREA: SALUD LABORAL	
Objetivo Específico G.1 Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de PRL con el fin de adaptarlas a las necesidades biológicas y sociales de las personas trabajadoras	
G.1.1 Formación de las personas trabajadoras en materia de salud laboral con perspectiva de género.	Pag. 50

AREA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo Específico H.1 Propiciar un entorno de trabajo saludable libre de acoso sexual o por razón de sexo	
H.1.1. Revisar anualmente el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo de la empresa.	Pag. 51
H.1.2. Realizar un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas.	Pag. 52
H.1.3 Informar a la plantilla sobre la existencia en la empresa de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.	Pag. 53

AREA: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo Específico I.1 Que la plantilla conozca las medidas establecidas por la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, *de medidas de protección integral contra la violencia de género, otras normas autonómicas de aplicación, y las que la empresa mejore*

I.1.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.

Pag. 54

A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO A.1. HACER MÁS PÚBLICAS Y VISIBLES LAS VACANTES Y PUESTOS DE TRABAJO DISPONIBLES EN LA EMPRESA

ÁREA	Selección y contratación
OBJETIVO ESPECÍFICO	A.1. Hacer más públicas y visibles las vacantes y puestos de trabajo disponibles en la empresa
MEDIDA	A.1.1 Continuar ofertando públicamente las vacantes y los nuevos puestos de trabajo disponibles a través de la página web, portales de búsqueda de empleo, etc.
DESCRIPCIÓN	Cuando surja alguna nueva vacante en la organización debe tratar de publicarse a través de canales en los que cualquier persona que desee optar al puesto de trabajo ofertado pueda presentar su candidatura.
INDICADOR	Porcentaje de procesos de selección cuya oferta fue publicada.
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
RECURSOS NECESARIOS	Tiempo de trabajo necesario para la publicación de las ofertas y la recepción y examen de las candidaturas presentadas. Presupuesto: 8h*40€/h= 320 €

ÁREA	Selección y contratación
OBJETIVO ESPECÍFICO	A.1. Hacer más públicas y visibles las vacantes y puestos de trabajo disponibles en la empresa
MEDIDA	A.1.2 Las ofertas de trabajo se redactarán en un lenguaje neutro y no discriminatorio por razón de sexo
DESCRIPCIÓN	<p>Para fomentar la inclusión de todo tipo de personas trabajadoras, es importante derribar las barreras que impiden una mayor diversidad. Por ello, la forma en la que se redactan las ofertas de trabajo puede repercutir en la diversidad de las candidaturas que se presentan.</p> <p>Esta medida pretende que las ofertas de trabajo se redacten sin hacer alusión alguna al género de la persona candidata, evitando el lenguaje masculino genérico y cualquier palabra que pueda transmitir estereotipos de género.</p>
INDICADOR	Comprobar si las ofertas de trabajo fueron redactadas en un lenguaje neutro (SI/NO)
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del plan
RECURSOS NECESARIOS	<p>Revisión de las ofertas de trabajo</p> <p>Presupuesto: 1h*40€/h= 40 €</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO A.2. REVISAR, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LOS PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADOS EN LA SELECCIÓN, PARA GARANTIZAR UNA REAL Y EFECTIVA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.

ÁREA	A. Selección y contratación
OBJETIVO ESPECÍFICO	A.2 Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.
MEDIDA	A.2.1 Formar específicamente en igualdad al personal encargado de la selección y contratación de personal
DESCRIPCIÓN	Formar a las personas encargadas de la selección y contratación de personal para evitar actitudes discriminatorias en la empresa y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias. La formación podrá realizarse de forma presencial o telemática.
INDICADOR	Cursos de formación impartidos en materia de igualdad de trato y de oportunidades para el personal encargado de selección y contratación (SI/NO)
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	De enero a diciembre de 2024
RECURSOS NECESARIOS	Presupuesto para la formación en esta materia: 2.000 €

ÁREA	A. Selección y contratación
OBJETIVO ESPECÍFICO	A.2 Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.
MEDIDA	A.2.2 Mantener un registro desagregado por sexo de los procesos de selección, contratación y promoción
DESCRIPCIÓN	Elaborar un registro en el que se desagreguen por sexo los datos de los procesos de selección, contratación y promoción.
INDICADOR	Existencia del registro en la empresa (SI/NO)
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan
RECURSOS NECESARIOS	Tiempo de trabajo para la elaboración y seguimiento del registro Presupuesto: 2h.*40 €/h= 80 €

OBJETIVO ESPECÍFICO A.3. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN, RESPETANDO EL PRINCIPIO DE COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS DISTINTAS MODALIDADES.

ÁREA	A. Selección y contratación
OBJETIVO ESPECÍFICO	A.3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.
MEDIDA	A.3.1. Establecer, como principio general, la selección del sexo infrarrepresentado para los puestos que se encuentren masculinizados/feminizados, a igualdad de méritos y capacitación
DESCRIPCIÓN	En todos los procesos de selección, cuando exista la candidatura a un puesto y se produzca igualdad de méritos y capacidades entre el sexo femenino y masculino, se optará por la contratación del sexo infrarrepresentado. Se trata de una medida de acción positiva para fomentar la selección y contratación del sexo infrarrepresentado.
INDICADOR	Porcentaje de mujeres/hombres contratados en las nuevas incorporaciones.
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
RECURSOS NECESARIOS	Tiempo de trabajo necesario para concienciar al personal encargado de la selección e implantar la medida de acción positiva en la empresa. Presupuesto: 1h.* 40€/h= 40 €

ÁREA	A. Selección y contratación
OBJETIVO ESPECÍFICO	A.3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.
MEDIDA	A.3.2 Presentar a la Comisión de Seguimiento un informe anual de distribución de plantilla desagregado por sexo
DESCRIPCIÓN	<p>Realizar un informe anual desagregado por sexo de distribución de la plantilla.</p> <p>En el informe se debe incluir, al menos, el número total de personas por sexo que conforman la plantilla y cómo se distribuyen en la empresa.</p> <p>Por otro lado, distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, tipo de relación laboral, antigüedad y el tipo de contratación y jornada.</p>
INDICADOR	Elaboración del informe (SI/NO)
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anualmente, entre los meses de abril y junio.
RECURSOS NECESARIOS	<p>Tiempo de trabajo para elaborar el informe de distribución de plantilla.</p> <p>Presupuesto: 3h.* 40€/h= 120 €</p>

B. CLASIFICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO B.1. GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

ÁREA	B. Clasificación
OBJETIVO ESPECÍFICO	B.1. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación
MEDIDA	B.1.1 Revisar que en la denominación y descripción de los puestos de trabajo no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.
DESCRIPCIÓN	Se trata de verificar que la denominación y descripción de los puestos de trabajo existentes en la empresa no precisan de competencias que tradicionalmente se han atribuido a uno u otro sexo.
INDICADOR	Comprobar que se ha realizado la revisión de la denominación y descripción de los puestos de trabajo y que se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. (SI/NO) Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada la denominación de su clasificación profesional.
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
RECURSOS NECESARIOS	Tiempo de trabajo necesario para llevar a cabo la revisión. Presupuesto: 2h.*40 €/h= 80 €

ÁREA	B. Clasificación
OBJETIVO ESPECÍFICO	B.1. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación
MEDIDA	B.1.2 Revisar anualmente la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género
DESCRIPCIÓN	<p>La valoración de puestos de trabajo es un proceso mediante el cual se establece el “valor” que un puesto de trabajo tiene respecto al conjunto de puestos en la empresa. Se centra en el puesto en sí mismo, independientemente del titular que lo ocupe. Este valor o posicionamiento viene determinado principalmente por el nivel de responsabilidad y desempeño de determinadas funciones inherentes al puesto y fundamentalmente por su impacto en los resultados de la compañía, por su vinculación directa, o indirecta, en su correcto funcionamiento y su eficacia y/o rentabilidad. Al establecer este “valor del puesto” se puede realizar una agrupación de distintos puestos en base a criterios comunes y posteriormente una nivelación de los mismos.</p> <p>Con la revisión anual se pretende que la VPT realizada en el marco de las negociaciones del Plan de Igualdad se mantenga debidamente actualizada.</p>
INDICADOR	Revisión anual de la Valoración de Puestos de Trabajo (SI/NO)
RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento designada en el Plan de Igualdad
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anualmente, entre los meses de abril y junio
RECURSOS NECESARIOS	<p>Tiempo de trabajo necesario para la revisión de la Valoración de Puestos de Trabajo.</p> <p>Presupuesto: 6h.*40 €/h= 240 €</p>

C. RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO C.1. MEJORAR EL ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES SALARIALES Y NO SALARIALES DEL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN PARA PREVENIR Y SUBSANAR LAS POSIBLES DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

ÁREA	C. Retribuciones
OBJETIVO ESPECÍFICO	C.1. Mejorar el análisis de las condiciones salariales y no salariales del personal de la organización para prevenir y subsanar las posibles desigualdades retributivas.
MEDIDA	C.1.1 Confeccionar anualmente el Registro Retributivo acorde al RD 902/2020
DESCRIPCIÓN	El registro salarial o retributivo es la medida de transparencia retributiva por el que las empresas deben realizar un registro o auditoría de los salarios medios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo. Se trata de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones de manera fiel y actualizada.
INDICADOR	Elaboración anual del Registro Retributivo (SI/NO)
RESPONSABLES	Dirección
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, anualmente, durante los meses de abril a junio.
RECURSOS NECESARIOS	Tiempo de trabajo necesario para la confección del registro retributivo Presupuesto: 8h.*40 €/h= 320 €

ÁREA	C. Retribuciones
OBJETIVO ESPECÍFICO	C.1. Mejorar el análisis de las condiciones salariales y no salariales del personal de la organización para prevenir y subsanar las posibles desigualdades retributivas.
MEDIDA	C.1.2 Revisar anualmente la existencia de diferencias salariales injustificadas y, en su caso, establecer objetivos concretos para eliminarlas
DESCRIPCIÓN	<p>Una vez elaborado el Registro Retributivo, deben analizarse las diferencias salariales injustificadas superiores al 25% (brechas). En caso de detectarse diferencias salariales superiores a dicho porcentaje se justificarán y dichas justificaciones se incorporarán al Registro Retributivo.</p> <p>Si no fuese posible justificarlas, se establecerán nuevos objetivos con nuevas medidas para eliminar estas diferencias.</p>
INDICADOR	Realización del análisis anual del Registro Retributivo (SI/NO)
RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento designada en el Plan de Igualdad y Dirección de la empresa.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, anualmente, entre los meses de octubre a diciembre.
RECURSOS NECESARIOS	<p>Tiempo de trabajo necesario para llevar a cabo la revisión</p> <p>Presupuesto: 8h.*40 €/h= 320 €</p>

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO D.1. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES A LA PROMOCIÓN Y EL ASCENSO

ÁREA	D. Promoción profesional
OBJETIVO ESPECÍFICO	D.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres a la promoción y el ascenso
MEDIDA	D.1.1 Equilibrar los nuevos nombramientos en puestos intermedios o de responsabilidad, a igualdad de condiciones y de aptitud.
DESCRIPCIÓN	Ante una nueva vacante en un puesto intermedio en la empresa, a igualdad de méritos y de capacidades, se elegirá a una persona del sexo infrarrepresentado en este tipo de puestos, como medida de acción positiva.
INDICADOR	Si se produce una nueva vacante de en un puesto intermedio comprobar si se ha seleccionado un hombre o una mujer.
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
RECURSOS NECESARIOS	Implantar medida de acción positiva en las promociones no requiere recursos económicos como tal, pero sí tiempo para la reflexión e incorporación Presupuesto: 2h.*40 €/h= 80 €

E. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO E.1. SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES A LA PLANTILLA EN GENERAL Y, ESPECIALMENTE, AL PERSONAL RELACIONADO CON LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA PARA GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA ORGANIZACIÓN

ÁREA	E. Formación y sensibilización en materia de igualdad
OBJETIVO ESPECÍFICO	E.1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización
MEDIDA	E.1.1 Nombrar a una persona responsable de igualdad en la empresa.
DESCRIPCIÓN	Se trata de nombrar una persona en la empresa responsable de igualdad. Esta persona se encargará, principalmente, de resolver cualquier duda que pueda surgirle a alguna de las personas trabajadoras de la empresa en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
INDICADOR	Existencia de un responsable de igualdad en la empresa (SI/NO).
RESPONSABLES	Dirección.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Abril de 2024
RECURSOS NECESARIOS	Reunión para decidir quién será el responsable de igualdad en la empresa Presupuesto: 2h.*40€/h= 80 €

ÁREA	E. Formación y sensibilización en materia de igualdad
OBJETIVO ESPECIFICO	E.1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.
MEDIDA	E.1.2 Comunicación a todas las personas trabajadoras de la existencia de un Plan de Igualdad en la organización y difusión del mismo.
DESCRIPCIÓN	<p>Una vez que el Plan de Igualdad esté registrado, la organización deberá promover que todas las personas trabajadoras conozcan de su existencia, y difundirlo para que todos y todas puedan tener acceso al mismo.</p> <p>El Plan de Igualdad podrá ser difundido en formato papel, a través del correo electrónico, o bien tener una copia a disposición de las personas trabajadoras en las oficinas, en el tablón de anuncios, etc.</p>
INDICADOR	Plan de Igualdad a disposición de las personas trabajadoras (SI/NO)
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
RECURSOS NECESARIOS	<p>Tiempo de trabajo para realizar copias, enviar el Plan de Igualdad por correo electrónico, realizar comunicados, etc.</p> <p>2 h* 40€/h = 80€</p>

ÁREA	E. Formación y sensibilización en materia de igualdad
OBJETIVO ESPECÍFICOS	E.1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización
MEDIDA	E.1.3. Formar a toda la plantilla en materia de igualdad y en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
DESCRIPCIÓN	<p>La empresa formará a toda la plantilla en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de trato y de oportunidades en la empresa. - Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. <p>Para ello, se organizarán grupos de personas trabajadoras para realizar formaciones que traten ambas materias. Estas formaciones se podrán realizar de forma presencial o telemática.</p> <p>De esta manera, se garantiza que todas las personas trabajadoras asistan a una formación eminentemente práctica, ya que este sistema formativo permite el planteamiento de preguntas y/o resolución de dudas al momento de su realización.</p>
INDICADOR	Porcentaje de personas formadas en esta materia en la plantilla
RESPONSABLES	Dirección
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
RECURSOS NECESARIOS	<p>Recursos económicos necesarios para realizar la acción formativa.</p> <p>Presupuesto: 6 h. *40€/h =240 €</p>

ÁREA	E. Formación y sensibilización en materia de igualdad
OBJETIVO ESPECÍFICOS	E.1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización
MEDIDA	E.1.4. Informar a toda la plantilla, mediante un comunicado, de que existe un buzón de sugerencias en la empresa donde las personas trabajadoras pueden realizar cualquier propuesta de mejora en materia de igualdad y de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
DESCRIPCIÓN	Poner en conocimiento de todas las personas trabajadoras que existe un buzón de sugerencias donde pueden proponer cualquier mejora que consideren beneficiosa para favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
INDICADOR	Difusión de este comunicado (SI/NO)
RESPONSABLES	Dirección
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
RECURSOS NECESARIOS	Recursos económicos necesarios para realizar la comunicación. Presupuesto: 2 h. *40€/h = 80 €

F. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO F.1. GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN, INFORMANDO DE ELLOS Y HACIÉNDOLOS ACCESIBLES PARA TODA LA PLANTILLA DE LA EMPRESA.

ÁREA	F. Conciliación y corresponsabilidad
OBJETIVO ESPECÍFICO	F.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa
MEDIDA	F.1.1 Informar a las personas trabajadoras mediante la difusión de folletos informativos los derechos y medidas de conciliación establecidos en la normativa vigente y las medidas de conciliación implantadas en la empresa.
DESCRIPCIÓN	Se informará a las personas trabajadoras sobre los derechos y medidas de conciliación establecidos en la normativa vigente y las medidas propuestas o implantadas en la empresa, en especial los derechos recogidos en la ley de igualdad, en el RD 6/2019 y las últimas novedades normativas en esta materia.
INDICADOR	Difusión de la información en esta materia (SI/NO)
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	De enero a diciembre de 2025
RECURSOS NECESARIOS	Tiempo de trabajo necesario para la elaboración y publicación de las comunicaciones/folletos. Presupuesto: 6 h.* 40 €/h = 240 €

ÁREA	F. Conciliación y corresponsabilidad
OBJETIVO ESPECÍFICO	F.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa
MEDIDA	F.1.2 Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en situación de excedencia por motivos familiares, puedan participar, si así lo desean, en las formaciones.
DESCRIPCIÓN	Garantizar que las personas que no están a jornada completa o que se encuentran en situación de excedencia por motivos familiares puedan participar en las formaciones impartidas u ofertadas por la empresa si así lo desean.
INDICADOR	Comprobar si se ha informado a la plantilla al respecto (SI/NO)
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
RECURSOS NECESARIOS	Tiempo de trabajo necesario para informar a las personas trabajadoras de este derecho en la empresa. Presupuesto: 1h. *40€/h. =40 €

ÁREA	F. Conciliación y corresponsabilidad
OBJETIVO ESPECÍFICO	F.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa
MEDIDA	F.1.3 Informar a los hombres por medio de un comunicado sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales
DESCRIPCIÓN	Elaborar un comunicado que informe a los trabajadores varones de sus derechos parentales y difundirlo a través de los canales habituales de comunicación en la empresa.
INDICADOR	Comprobar si los trabajadores varones han sido informados sobre sus derechos parentales (SI/NO)
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	De enero a junio de 2025
RECURSOS NECESARIOS	Tiempo de trabajo necesario para elaborar el comunicado a los trabajadores varones Presupuesto: 3h. *40€/h. =120 €

G. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO G.1. INTRODUCIR LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE SALUD LABORAL Y HERRAMIENTAS DE PRL CON EL FIN DE ADAPTARLAS A LAS NECESIDADES BIOLÓGICAS Y SOCIALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ÁREA	G. Salud laboral
OBJETIVO ESPECÍFICO	G.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de PRL con el fin de adaptarlas a las necesidades biológicas y sociales de las personas trabajadoras
MEDIDA	G.1.1 Formación de las personas trabajadoras en materia de salud laboral con perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN	<p>Que la formación que se imparta a las personas trabajadoras en materia de salud laboral se haga con perspectiva de género.</p> <p>La medida trata de garantizar que las personas trabajadoras son formadas en materia de salud laboral con perspectiva de género ya que la salud de hombres y mujeres es diferente debido a razones biológicas, pero también por razones sociales. En este sentido, numerosos estudios han demostrado que el género incide de forma distinta en materia de riesgos laborales, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los hombres sufren más accidentes y lesiones de trabajo, pero las mujeres padecen mayor riesgo de sufrir enfermedades infecciosas. - Ambos sexos están expuestos a estrés, pero es más significativo entre las mujeres. - Las mujeres están más expuestas a la intimidación. - Las mujeres están más expuestas al acoso sexual - Los hombres padecen mayor pérdida auditiva. - Las mujeres padecen más trastornos en las extremidades superiores relacionados con movimientos repetitivos.
INDICADOR	Comprobar que la formación en materia de salud laboral se hace con perspectiva de género (SI/NO)
RESPONSABLES	Dirección
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
RECURSOS NECESARIOS	<p>Cursos de formación en materia de salud laboral con perspectiva de género</p> <p>Presupuesto económico necesario según el número de cursos que sea necesario realizar. La formación en materia de PRL es obligatoria.</p>

H. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO H.1. PROPICIAR UN ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE LIBRE DE ACOSO SEXUAL, O POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA	H. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
OBJETIVO ESPECÍFICO	H.1. Propiciar un entorno de trabajo saludable libre de acoso sexual o por razón de sexo
MEDIDA	H.1.1. Revisar anualmente el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa
DESCRIPCIÓN	Revisión anual del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, para poder actualizarlo en caso de que existan novedades normativas en esta materia.
INDICADOR	Revisión anual del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa (SI/NO)
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anualmente, entre los meses de abril y junio.
RECURSOS NECESARIOS	Tiempo de trabajo necesario para revisar anualmente el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa. Presupuesto: 4 h. *40€/h.= 160 €

ÁREA	H. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
OBJETIVO ESPECÍFICO	H.1. Propiciar un entorno de trabajo saludable libre de acoso sexual o por razón de sexo
MEDIDA	H.1.2. Realizar un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas.
DESCRIPCIÓN	Redactar anualmente en un informe cuántos procesos se han iniciado por acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa, así como el número de denuncias que han sido archivadas.
INDICADOR	Comprobar que se ha realizado el informe anual de procesos iniciados por acoso sexual y por razón de sexo (SI/NO)
RESPONSABLES	Personas integrantes de la Comisión Instructora del Protocolo
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anualmente, entre los meses de octubre a diciembre.
RECURSOS NECESARIOS	Tiempo de trabajo necesario para realizar el informe sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas. Presupuesto: 2h. *40€/h= 80€

ÁREA	H. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
OBJETIVO ESPECÍFICO	H.1. Propiciar un entorno de trabajo saludable libre de acoso sexual o por razón de sexo
MEDIDA	H.1.3. Informar a la plantilla sobre la existencia en la empresa de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN	Se deberá informar a toda la plantilla de la empresa de la existencia de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en la misma. Para ello, será necesario comunicarlo y difundir el protocolo de actuación en la empresa.
INDICADOR	Comunicación a las personas trabajadoras sobre la existencia de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo (SÍ/NO).
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	De enero a diciembre de 2024
RECURSOS NECESARIOS	Tiempo de trabajo necesario para informar a la plantilla de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Presupuesto: 1 h*40€/h. = 40 €

I. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO I.1. QUE LA PLANTILLA CONOZCA LAS MEDIDAS ESTABLECIDAS POR LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, OTRAS NORMAS AUTONÓMICAS DE APLICACIÓN, Y LAS QUE LA EMPRESA MEJORE

ÁREA	I. Violencia de Género
OBJETIVO ESPECÍFICO	I.1. Que la plantilla conozca las medidas establecidas por la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, <i>de medidas de protección integral contra la violencia de género, otras normas autonómicas de aplicación, y las que la empresa mejore</i>
MEDIDA	I.1.1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.
DESCRIPCIÓN	Informar a la plantilla de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.
INDICADOR	Comprobar si se ha informado a la plantilla al respecto (SI/NO)
RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos
PLAZO DE EJECUCIÓN	De enero a diciembre de 2026
RECURSOS NECESARIOS	Tiempo de trabajo necesario para la recopilación de derechos reconocidos normativamente a las mujeres víctimas de violencia de género y las mejoras aplicables en la empresa. Presupuesto: 3h.*40 €/h=120 €

8. CRONOGRAMA, MEDIOS Y RECURSOS

a. Cronograma de actuaciones

A continuación, se establece un cronograma de actuaciones conforme a lo establecido en el artículo 6.1 c) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El cronograma de actuaciones pretende organizar el cumplimiento de las medidas planteadas en este Plan en un plazo de tiempo adecuado. No obstante, estas previsiones podrán ser ajustadas en función de las necesidades de la organización o una posterior variación en la asignación de recursos materiales y/o humanos.

MEDIDAS/Año y mes	2024				2025				2026				2027				2028
	Enero - Marzo	Abril - Junio	Julio - Septiembre	Octubre - Diciembre	Enero - Marzo	Abril - Junio	Julio - Septiembre	Octubre - Diciembre	Enero - Marzo	Abril - Junio	Julio - Septiembre	Octubre - Diciembre	Enero - Marzo	Abril - Junio	Julio - Octubre	Octubre - Diciembre	Enero - Marzo
A.1.1 Continuar ofertando públicamente las vacantes y los nuevos puestos de trabajo disponibles a través de la página web, portales de búsqueda de empleo, etc.																	
A.1.2 Las ofertas de trabajo se redactarán en un lenguaje neutro y no discriminatorio por razón de sexo																	
A.2.1 Formar específicamente en igualdad al personal encargado de la selección y contratación de personal.																	
A.2.2 Mantener un registro desagregado por sexo en los procesos de selección, contratación y promoción.																	
A.3.1. Establecer, como principio general, la selección del sexo infrarrepresentado para los puestos que se encuentren masculinizados/feminizados, a igualdad de méritos y capacitación.																	
A.3.2 Presentar a la Comisión de Seguimiento un informe anual de la distribución de plantilla desagregado por sexo.																	
B.1.1 Revisar que en la denominación y descripción de los puestos de trabajo no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.																	
B.1.2 Revisar anualmente la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.																	
C.1.1 Confeccionar anualmente el Registro Retributivo acorde al RD 902/2020.																	
C.1.2 Revisar anualmente la existencia de diferencias salariales injustificadas y, en su caso, establecer objetivos concretos para eliminarlas.																	
D.1.1 Equilibrar los nuevos nombramientos en puestos intermedios a igualdad de condiciones y de aptitud.																	
E.1.1 Nombrar a una persona responsable de igualdad en la empresa.																	
E.1.2 Comunicación a todas las personas trabajadoras de la existencia de un Plan de Igualdad en la organización y difusión del mismo.																	
E.1.3 Formar a toda la plantilla en materia de igualdad y en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.																	
E.1.4. Informar a toda la plantilla, mediante un comunicado, de que existe un buzón de sugerencias en la empresa donde las personas trabajadoras pueden realizar cualquier propuesta de mejora en materia de igualdad y de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.																	

F.1.1 Informar a las personas trabajadoras mediante la difusión de folletos informativos los derechos y medidas de conciliación establecidos en la normativa vigente y las medidas de conciliación implantadas en la empresa.																	
F.1.2 Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en situación de excedencia por motivos familiares puedan participar, si así lo desean, en las formaciones.																	
F.1.3 Informar a los hombres por medio de un comunicado sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.																	
G.1.1 Formación de las personas trabajadoras en materia de salud laboral con perspectiva de género.																	
H.1.1. Revisar anualmente el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo de la empresa.																	
H.1.2. Realizar un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas.																	
H.1.3 Informar a la plantilla sobre la existencia en la empresa de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.																	
L.1.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.																	

b. Medios y recursos

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

- **Medios técnicos y materiales.** La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.
- **Recursos humanos.** Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- **Medios económicos:** La empresa dotará de los medios económicos suficientes y necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente Plan de Igualdad.

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento del Plan de Igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del Plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. Esto permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Con la finalidad de realizar la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad, se crea una Comisión de Seguimiento compuesta, de forma paritaria, por la representación de la empresa y de la parte social.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación, por tanto, será la encargada de interpretar el contenido del Plan de Igualdad implementado en la empresa y de evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas previstos en el mismo, así como de realizar los correspondientes informes de seguimiento y evaluación.

Quienes firman el presente Plan de Igualdad, han decidido que la Comisión de Seguimiento estará formada por:

- **Por parte de la empresa**
 - Isabel Gutiérrez Martín, Responsable de Recursos Humanos.

- **Por parte de las personas trabajadoras:**
 - Emma Fernández Alonso, representante de U.G.T.

Asimismo, y conforme a lo acordado en la correspondiente reunión de la Comisión Negociadora, la Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente de manera ordinaria y de forma extraordinaria a instancia de cualquiera de las partes, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

A este respecto, las horas necesarias para la reunión y preparación de la Comisión de Seguimiento, serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo.

a. Funciones de la Comisión de Seguimiento:

La comisión de seguimiento de DENTAL IBÉRICA 2008 S.L. tiene encomendadas las siguientes funciones:

- Revisión anual de la evolución de los indicadores, siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse.
- Elaborar los informes de seguimiento necesarios.
- Elaborar un informe final de conclusiones en el que se refleje la evolución de del grado de consecución de los objetivos a alcanzar.
- Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- La empresa y la Comisión de Seguimiento mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

b. Funcionamiento de la comisión de seguimiento:

1. La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente y, a instancia de cualquiera de las partes, de manera extraordinaria.
2. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente invocada, estén presentes todos los miembros de cada una de las partes.
4. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y se procederá a su firma tras la reunión.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, la empresa realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento. Este informe debe recoger, no sólo los resultados del seguimiento, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad de la empresa.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I Plan de Igualdad de la empresa.

Con esta comparación entre el informe diagnóstico realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

La evaluación cierra la fase de aplicación del Plan en la empresa y la base sobre la que se apoya su revisión, siendo la información obtenida parte del nuevo diagnóstico que culminará en la aprobación de un nuevo Plan.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS

El presente procedimiento describe las circunstancias que pueden requerir modificaciones en el plan de igualdad y como proceder a modificarlo, así como el procedimiento a seguir para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes y, en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión de Igualdad, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras, incorporadas por necesidades derivadas de la legislación vigente, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas en el Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

En atención a las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se acuerda que, en caso de aparición de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, se iniciará un proceso de consultas. La comisión de seguimiento convocará una reunión extraordinaria. Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión de Seguimiento, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de no alcanzar acuerdo, se someterá la cuestión a una mediación e incluso, llegado el caso, a un arbitraje, acudiendo para ello al SASEC – AISECLA, (Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos).

En todo el proceso de negociación y, en concreto, en los casos de discrepancias, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de ambas partes. En caso de desacuerdo, la comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

11. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad será objeto de la oportuna inscripción en el registro público habilitado al efecto para su depósito y publicidad, designando para ello a **VIRGINIA QUINTANA FERNÁNDEZ, consultora externa de PRODASVA CONSULTORÍA Y GESTIÓN S.L., con CIF B74344797** para efectuar los trámites necesarios para su registro y la cumplimentación de la documentación oportuna para ello.

12. PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

En el marco del Plan de Igualdad la Comisión Negociadora también ha actualizado el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que existía en la empresa a las nuevas novedades normativas en esta materia, especialmente, incluyendo aquellas conductas de estos tipos de acoso que pueden perpetrarse en el ámbito digital.

En el citado protocolo, constan el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, las medidas específicas acordadas al efecto para su prevención, la información necesaria a todo el personal de la empresa de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

También se articulan las obligaciones de difusión y publicidad del Protocolo entre la plantilla para su conocimiento, así como el procedimiento establecido para su instrucción e investigación, basado en el tratamiento reservado de las denuncias, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y el compromiso de actuación frente a cualquier denuncia, y la aplicación en su caso del correspondiente régimen disciplinario.

El Protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo acordado en el seno de la Comisión Negociadora del presente Plan podrá ser objeto de depósito conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 901/2020, *por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.*

13. PARTES FIRMANTES DEL PLAN DE IGUALDAD

➤ **Por parte de la empresa**

- Agustín Sánchez Rodríguez, Gerente.

➤ **Por parte de las personas trabajadoras:**

- Emma Fernández Alonso, representante de U.G.T.

En Meres, a 5 de abril de 2024.

ANEXO I: GLOSARIO

- **Acciones positivas:** Son actuaciones de impulso y promoción que tratan de eliminar las desigualdades de hecho, y establecer la igualdad entre mujeres y hombres en materia de oportunidades, contratación y ocupación. Se trata de permitir la incorporación de un tratamiento diferenciado para conseguir la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
- **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”¹
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar en contra de la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. ²
- **Brecha salarial:** La diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.
- **Composición equilibrada de la plantilla:** Se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

¹ Art. 7.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

² Art. 7.1, *ídem*.

- **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “*conciliación*” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo. Se aplica al ámbito de la igualdad y corresponsabilidad en el ámbito de la pareja en lo referente a la crianza y el trabajo doméstico.
- **Datos desagregados por sexo:** Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “*género*”. Ello permite analizar la existencia de discriminación a través de un análisis comparativo de cualquier cuestión.
- **Diagnóstico de situación:** Es un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa u organización basado en la recogida de información cuantitativa y cualitativa que permita detectar las posibles desigualdades existentes y formular propuestas o medidas correctoras.
- **Discriminación:** Discriminar significa seleccionar excluyendo, es decir, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** 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 en otra situación comparable³
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** 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, con las salvedades previstas en la Ley.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con la situación de embarazo o maternidad.
- **Estereotipos de género:** Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y

³ Art. 6.1, *ídem*.

comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

- **Igualdad efectiva de 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.
- **Indemnidad frente a represalias:** Se considera discriminatorio 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.
- **Lenguaje no sexista, de género neutro o lenguaje inclusivo:** es una tendencia social con la finalidad de utilizar expresiones lingüísticas que eviten los prejuicios y estereotipos sexistas, así como la invisibilización y exclusión en el lenguaje de las personas de determinado sexo, género u orientación sexual.
Abarca una variedad amplia de estrategias, reglas y mecanismos lingüísticos que no son uniformes ni se encuentran siempre consolidados por el uso social. Esto incluye la evitación del masculino genérico en el idioma español o la aceptación de la versión femenina de sustantivos tradicionalmente masculinos (*académica, presidenta, jefa, gerenta, abogada, jueza, médica, notaria, albañila, etc.*)
- **Lenguaje sexista:** Se entiende por lenguaje sexista el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general, el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro, aunque esta exclusión no se haga de manera intencionada. Este tipo de lenguaje no sólo refleja los estereotipos y roles históricamente considerados adecuados para mujeres y hombres en una sociedad, sino que también los transmite y los refuerza.
- **Machismo:** Actitud o manera de pensar de quien sostiene que el hombre es por naturaleza superior a la mujer. Se compone de ciertas conductas, comportamientos y creencias que promueven, reproducen y refuerzan diversas formas discriminatorias contra las mujeres. Se construye a través de la polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino de lo femenino.

- **Perspectiva de género:** Análisis de la realidad surgido con el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres no responden de manera exclusiva a una razón biológica, sino también a causa de las diferencias culturales, roles o estereotipos asociados a los seres humanos.
- **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.
- **Roles de género:** Son los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada. En términos generales, son las funciones asignadas a hombres y mujeres y el conjunto de comportamientos que se esperan de una persona por el hecho de ser hombre o mujer.
- **Transversalidad de género o “Mainstreaming de género”:** Es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.

Este concepto está relacionado con la “perspectiva de género”, pero no son lo mismo. Mientras que la perspectiva de género se emplea para analizar la realidad desde el género, la transversalidad de género son las acciones que se llevan a cabo para fomentar y alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas públicas.

La relación entre ambos conceptos está en que, para poder aplicar el *mainstreaming* de género, es necesario recurrir e incorporar perspectivas de

género cuando se diseñan y desarrollan políticas, programas e iniciativas públicas destinadas, precisamente, a lograr la igualdad de género.

- **Tutela judicial efectiva:** Cualquier persona puede 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.
- **Violencia de Género:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción, la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada.