



PLAN DE IGUALDAD de oportunidades entre hombres y mujeres

CONTENIDO

- Introducción
- Compromiso de la Dirección
- Características generales del Plan de Igualdad
 - Definiciones
- Estructura del Plan de Igualdad
 - Personas destinatarias
 - Vigencia del Plan de Igualdad
- Objetivos del Plan de Igualdad
 - Objetivos generales
 - Objetivos específicos
- Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo
- Comisión de igualdad, evaluación y seguimiento
- Anexo diagnóstico

INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades es hoy un derecho fundamental en España reconocido en el art. 14 de la Constitución, así como en Tratados de la Unión Europea y en diversas Declaraciones de Naciones Unidas. Sin embargo, pese a los avances logrados en los últimos años, aún queda camino por recorrer.

La desigualdad de género es un problema estructural que requiere de estrategias planificadas. Con las Directivas 2002/73/CE y 2006/54/CE (texto refundido) del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, la Unión Europea impulsó en todos los países miembro la puesta en marcha de leyes de igualdad como la nuestra, Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI) de 15-3-2007. Entre otras estrategias, esta ley propone a las empresas de la UE la necesidad de analizar y resolver la desigualdad en el ámbito laboral, mediante la puesta en marcha de planes de igualdad.

Estos planes ponen el foco en las personas trabajadoras e incide en la necesidad de aprovechar todos los recursos humanos disponibles, estrategia que se ha visto reforzada recientemente con la aprobación del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de

oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la ocupación y el empleo.

Impact Hub SL, desde su Dirección, asume el reto de ser una empresa comprometida con la igualdad, situando la igualdad de oportunidades entre los valores estratégicos de la cultura de esta organización, y haciendo la dotación necesaria de recursos y medios para su implantación.

Los planes de igualdad facilitan una hoja de ruta para el cambio que ha de producirse con perspectiva de género. Se pone en marcha una forma de mirar la planificación estratégica de la empresa con perspectiva de género y con la intención de aplicar políticas de equidad y transparencia en todos los procesos que forman parte de ella. Ese cambio lleva a la empresa a una mejora sustancial de sus procedimientos, a una mejor y mayor imparcialidad y transparencia y sin duda a más equidad y motivación, lo cual supone una apuesta decidida por la sostenibilidad y el futuro.

Los cambios en las empresas desde los planes de igualdad benefician a toda la plantilla, pero el éxito de su implantación no solo depende del compromiso y voluntad de la Dirección de la empresa, sino que requiere de la implicación y participación de todo el equipo.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, obliga a las empresas a poner en marcha medidas y planes de igualdad, por considerarlas el principal agente para facilitar la evolución de nuestra sociedad hacia un modelo en que hombres y mujeres tengan igualdad efectiva de oportunidades y donde sea posible hacer compatible la vida personal, profesional y familiar.

Más allá del mero cumplimiento de la Ley, con la que por supuesto somos rigurosos, Impact Hub quiere, como empresa, definir su postura frente a la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y garantizar que, en su modelo de relación con sus empleados y empleadas, se respeten y potencien estos principios.

Queremos continuar avanzando en el desarrollo de una cultura orientada a resultados y a la alta satisfacción de nuestros clientes. Creemos que es el momento de asegurarnos que la organización facilita la entrada y permanencia del talento de mujeres y hombres, cuyo fundamento se encuentra precisamente en el avance de la igualdad de oportunidades y trato, desde la imparcialidad y la transparencia de los procesos. Queremos avanzar en la revisión y posible adaptación de

algunos de ellos, facilitando más y mejor las oportunidades y la vida de las personas.

Iniciamos una nueva línea de trabajo y mejora continua para diagnosticar nuestra situación actual en relación con la igualdad e identificar oportunidades de mejora en estos aspectos.

Esta línea de trabajo se materializa en la elaboración de nuestro Plan de Igualdad, desde el que se van a fomentar medidas de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en Impact Hub, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En nombre de todo el equipo directivo, y mediante esta carta, hago público nuestro compromiso con los principios de gestión bajo el modelo de igualdad de oportunidades, el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización y el desarrollo de un entorno de trabajo que favorezca el equilibrio entre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Soy consciente de que este compromiso de la Dirección es imprescindible, pero no suficiente para avanzar en este camino. Por eso quiero aprovechar para pedir os todo vuestro apoyo en el proyecto. El objetivo final no es simplemente desarrollar un conjunto de medidas o políticas, sino potenciar una verdadera cultura de igualdad y el desarrollo compatible de los objetivos de negocio y los personales.

Si bien este proyecto va a ser coordinado por el área de Cultura y Talento, se trata de un proyecto global de la compañía y, como tal, es importante la participación de todas y todos los que trabajamos en ella.

Con este Plan de Igualdad, queremos que Impact Hub sea un lugar aún mejor para trabajar.

Os invito a formar parte de este proyecto.



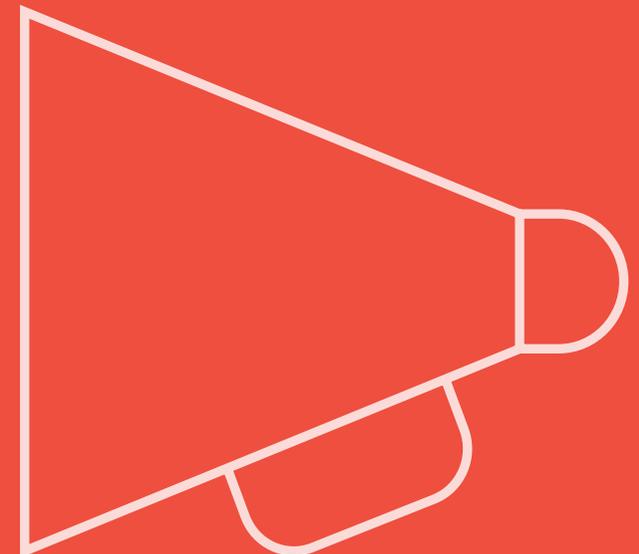
Antonio González
CEO Impact Hub SL

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

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

Las características que definen el presente Plan de Igualdad son las siguientes:

- Es colectivo y participativo: está diseñado para la totalidad de la plantilla, no sólo para las mujeres y requiere de la implicación de toda la plantilla de la empresa.
- Dispone del compromiso asumido por la Dirección de incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa y de que se garantizarán los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Tiene carácter preventivo ante cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es flexible, dinámico y permite modificaciones en las actuaciones concretas en función de los requerimientos de cada momento o situación siempre que se respeten los principios y objetivos del Plan.



DEFINICIONES

Para una interpretación común de los términos relacionados con la igualdad y contemplados en el plan, se incluyen las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

(Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado

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

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

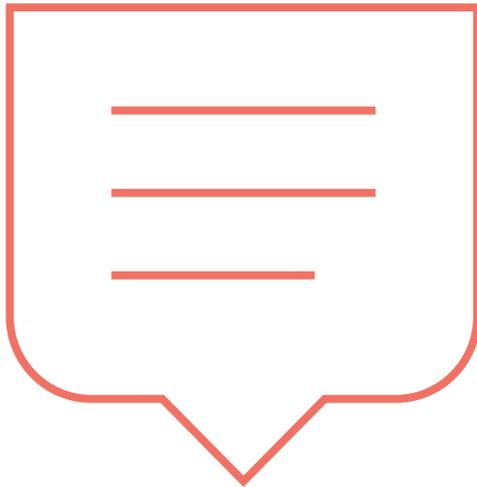
(Art. 5 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Discriminación directa e indirecta

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(Art. 6 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

DEFINICIONES



Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona,

en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán discriminatorios en todo caso el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

(Art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Acciones positivas

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

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

(Art. 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de conocer la situación de Impact Hub SL (Impact Hub Madrid e Impact Hub Barcelona) en cuanto a igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, se realizó un diagnóstico completo de la situación de la empresa compuesto por los siguientes elementos:

- Análisis cuantitativo de la información: características de la plantilla, selección, contratación, formación, promoción, retribución, conciliación, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- Diagnóstico cualitativo con el análisis de la información proporcionada sobre los procedimientos de gestión de RRHH, política de la empresa y comunicación.
- Para completar la información y disponer de la percepción de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se realizaron:
 - o Entrevistas individuales: se realizaron 10 entrevistas a 7 mujeres y 3 hombres de diferentes departamentos y puestos de trabajo.
 - o Un *focus group* en el que participaron 8 personas: 3 hombres y 5 mujeres.
 - o Una encuesta de opinión general a toda la plantilla de la empresa.

El informe de diagnóstico se presentó y fue aprobado por la Comisión de Igualdad y la persona responsable de RRHH.

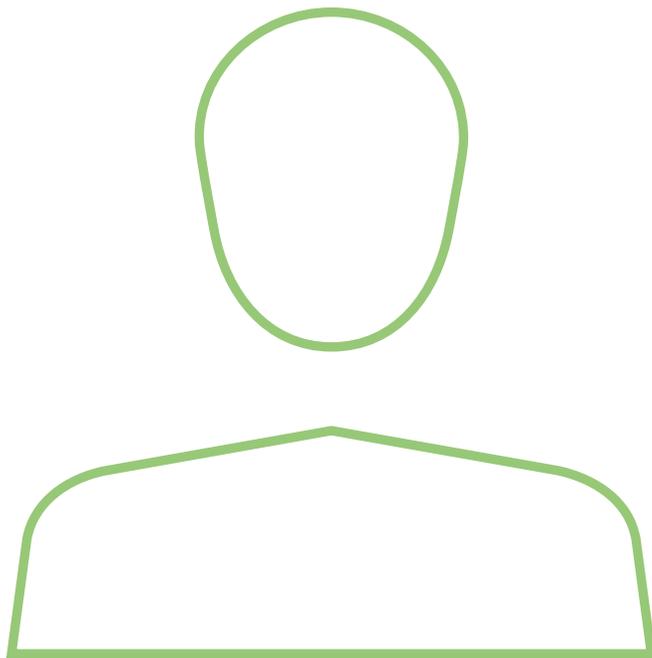
A partir de las conclusiones del diagnóstico y desde los puntos de mejora detectados, se desarrolla el presente programa de actuación en el que se establecen los objetivos esperados y las medidas necesarias para conseguirlos.

A través de la Comisión de Igualdad, se realizará el seguimiento de las acciones contempladas en el Plan y tras la finalización de mismo se especificará el grado de realización, los resultados conseguidos y su impacto en la empresa.

PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de Impact Hub SL, y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la empresa en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad.

Estas medidas aplican tanto a los equipos de Impact Hub Madrid como Impact Hub Barcelona.



VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años, y se aplica desde 2020 hasta 2024 y se garantizará a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan.

No obstante, el cumplimiento del principio de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y la cultura de la entidad, por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres, especialmente en posiciones de alta responsabilidad.
- Consolidar en la cultura de la organización la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio fundamental en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución, etc.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo 1: Corregir desequilibrios de género en el Consejo de Administración y en la plantilla.

Objetivo 2: Unificar las diferentes culturas y alinear la plantilla a una única cultura de género, respetuosa con distintos puntos de vista y que refleje la idiosincrasia de la organización.

Objetivo 3: Buscar el equilibrio entre la disponibilidad de medidas de conciliación de la empresa y su aprovechamiento y disfrute responsable entre las personas que componen la plantilla.

ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO



DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- Corregir desequilibrios de género en el Consejo de Administración y en la plantilla						
Objetivo	Medidas sugeridas	Indicador de cumplimiento	Finalización / Implantación	Tipología de la acción	Responsable	Requiere presupuesto
<p>OBJETIVO 1:</p> <p><u>Objetivo 1.1:</u></p> <p>Fomentar una mayor presencia femenina en el órgano decisor más elevado de la organización, el Consejo de Administración</p>	<p>Carta de la Comisión de Igualdad al Consejo de Administración para poner en conocimiento el desequilibrio de género en su composición y motivarles a resolverlo, incluyendo código ético del Consejo de Administración en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</p>	<p>Documento que acredite la comunicación de la situación al Consejo de Administración</p> <p>El documento incluye el Código ético y de Igualdad</p> <p>Seguimiento anual de incorporación de mujeres al Consejo de Administración</p>	<p>2 meses desde la firma del plan</p>	<p>Puntual</p>	<p>RRHH y Comisión de Igualdad</p>	<p>No</p>

1.- Corregir desequilibrios de género en el Consejo de Administración y en la plantilla

Objetivo	Medidas sugeridas	Indicador de cumplimiento	Finalización / Implantación	Tipología de la acción	Responsable	Requiere presupuesto
OBJETIVO 1: <u>Objetivo 1.1:</u> Fomentar una mayor presencia femenina en el órgano decisor más elevado de la organización, el Consejo de Administración	Ponencia de sensibilización sobre Igualdad y Género al Consejo de Administración	Nº de personas participantes en la jornada y tiempo de duración	3 meses desde la firma del plan	Puntual	RRHH y Comisión de Igualdad	Sí
	Compromiso cuota 40% presencia femenina en el Consejo de Administración	Nº de mujeres en Consejo de Administración	4 años	Continua	RRHH y Comisión de Igualdad	No
<u>Objetivo 1.2:</u> Aumentar mayor presencia masculina en la plantilla	Establecer el objetivo de mejora de equilibrio de género, mejorando en un porcentaje del 30% la presencia masculina en puestos con categoría de Manager/Responsable de área/ Responsable unidad de negocio	Revisión de la Comisión de Igualdad de la plantilla segregada por sexo para constatar evolución hacia el equilibrio de género entre los puestos de responsabilidad de área o de unidad de negocio	4 años	Continua	RRHH y Comisión de Igualdad	No

2. Alinear cultura de género de la organización						
Objetivo	Medidas sugeridas	Indicador de cumplimiento	Finalización / Implantación	Tipología de la acción	Responsable	Requiere presupuesto
<p>Objetivo:</p> <p>Unificar las diferentes culturas y alinear la plantilla a una única cultura de género, respetuosa con distintos puntos de vista y que refleje la idiosincrasia de la organización</p>	Formación en Igualdad a la Comisión de Igualdad	Nº de personas formadas en igualdad segregado por sexo y horas de formación recibidas	2 meses	Puntual	RRHH	Sí
	Campañas de sensibilización coincidiendo con los días mundiales de la mujer	Nº de campañas realizadas e impacto de las campañas en la plantilla	1 mes	Puntual	RRHH y Comisión de Igualdad	Sí
	Revisión de documentación institucional (políticas de RRHH, comunicación interna, comunicación al cliente, procesos, herramientas...) para asegurar la inclusión de género	<p>Nº de documentos revisados y adaptados a lenguaje inclusivo</p> <p>Encuesta a la plantilla sobre opinión de procedimientos de gestión desde el punto de vista de género</p>	Revisión anual	Continua, hasta final de 2020	RRHH y Comisión de Igualdad	No

2. Alinear cultura de género de la organización						
Objetivo	Medidas sugeridas	Indicador de cumplimiento	Finalización / Implantación	Tipología de la acción	Responsable	Requiere presupuesto
<p>Objetivo:</p> <p>Unificar las diferentes culturas y alinear la plantilla a una única cultura de género, respetuosa con distintos puntos de vista y que refleje la idiosincrasia de la organización</p>	Diseño, difusión y sensibilización de Guía de lenguaje inclusivo	<p>Presentación y sensibilización de la guía de lenguaje inclusivo</p> <p>Documento de comunicación a la plantilla sobre criterios para comunicación inclusiva</p>	2 meses	Puntual	RRHH y Comisión de Igualdad	No
	Creación de grupo de reflexión entre hombres sobre género y sus implicaciones ante la corresponsabilidad en el cuidado (dos veces al año)	<p>Nº de grupos y sesiones realizadas</p> <p>Valoración de la participación</p>	Semestral	Continua	Comisión de Igualdad	No
	Comunicación periódica, transparente y bidireccional con la plantilla en materia de igualdad (el objetivo es mantener informado al personal de todas las actuaciones emprendidas en materia de igualdad, así como del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad)	<p>Nº de informes de situación de igualdad presentados a la plantilla</p> <p>Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad</p>	Cada 6 meses	Continua	Comisión de Igualdad	No

2. Alinear cultura de género de la organización

Objetivo	Medidas sugeridas	Indicador de cumplimiento	Finalización / Implantación	Tipología de la acción	Responsable	Requiere presupuesto
<p>Objetivo:</p> <p>Unificar las diferentes culturas y alinear la plantilla a una única cultura de género, respetuosa con distintos puntos de vista y que refleje la idiosincrasia de la organización</p>	<p>Comunicación a los grupos de interés (comunidad, clientes) a través de la web, blog, newsletter, del Compromiso de la Dirección con la igualdad y de información sobre el Plan de Igualdad</p>	<p>Nº de comunicaciones realizadas a los grupos de interés</p> <p>Nº de publicaciones en canales digitales sobre el compromiso y el Plan de Igualdad</p> <p>Índice del alcance de las comunicaciones (audiencia digital según el canal)</p>	Anual	Puntual	Comunicación y Comisión de Igualdad	No
	<p>Solicitud del Distintivo de Igualdad de la Empresa (DIE)</p>	<p>Documentos de presentación al DIE y resoluciones</p>	2022	Puntual	Comisión de Igualdad y Operaciones	No

2. Alinear cultura de género de la organización

Objetivo	Medidas sugeridas	Indicador de cumplimiento	Finalización / Implantación	Tipología de la acción	Responsable	Requiere presupuesto
<p>Objetivo:</p> <p>Unificar las diferentes culturas y alinear la plantilla a una única cultura de género, respetuosa con distintos puntos de vista y que refleje la idiosincrasia de la organización</p>	Redacción del Código ético y de Igualdad para empresas proveedoras, e inclusión en el procedimiento de contratación	<p>Presentación del Código ético y de Igualdad para empresas proveedoras</p> <p>Informe de contratos en los que se incluye la adhesión de las empresas proveedoras al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</p>	6 meses	Continua	Responsable de Compras y Comisión de Igualdad	No
	Buzón de sugerencias online en materia de igualdad destinado a plantilla y miembros de la comunidad Impact Hub	Nº de sugerencias recibidas e informe de acciones derivadas de las mismas	6 meses	Continua	Comisión de Igualdad	No

2. Alinear cultura de género de la organización

Objetivo	Medidas sugeridas	Indicador de cumplimiento	Finalización / Implantación	Tipología de la acción	Responsable	Requiere presupuesto
<p>Objetivo:</p> <p>Unificar las diferentes culturas y alinear la plantilla a una única cultura de género, respetuosa con distintos puntos de vista y que refleje la idiosincrasia de la organización</p>	<p>Actualizar y difundir protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incorporándolo a la política de prevención de riesgos laborales</p>	<p>Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Documento de difusión entre la plantilla</p> <p>Informe anual</p> <p>Seguimiento de activación del protocolo (nº de personas que lo han activado, causas y resolución)</p>	<p>8 meses</p> <p>8 meses</p> <p>Final año</p>	<p>Puntual</p> <p>Puntual</p> <p>Anual</p>	<p>Comisión de Igualdad</p>	<p>No</p>

3.- Reequilibrar carga de trabajo para asegurar una mejor conciliación

Objetivo	Medidas sugeridas	Indicador de cumplimiento	Finalización / Implantación	Tipología de la acción	Responsable	Requiere presupuesto
<p>Objetivo:</p> <p>Buscar el equilibrio entre la disponibilidad de medidas de conciliación de la empresa y su aprovechamiento y disfrute responsable entre las personas que componen la plantilla</p>	<p>Formación e información en:</p> <ul style="list-style-type: none"> Técnicas de optimización de gestión del tiempo, dirección de reuniones y rendimiento en el trabajo, en planificación y organización del trabajo a partir de metodologías ágiles que nos garantice rigor en la priorización del trabajo Uso del lenguaje inclusivo En corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral 	Nº de personas (nº hombres y nº de mujeres) formadas en gestión del tiempo y planificación número de horas impartidas	5 meses	Puntual	RRHH	Sí
	<p>Información y explicación a la plantilla de las medidas de conciliación implementadas por la entidad: grado de conocimiento y grado de utilización de las mismas</p>	Documento de información de medidas de conciliación de la empresa y difusión entre la plantilla	4 meses	Puntual	RRHH y Comisión de Igualdad	No

3.- Reequilibrar carga de trabajo para asegurar una mejor conciliación

Objetivo	Medidas sugeridas	Indicador de cumplimiento	Finalización / Implantación	Tipología de la acción	Responsable	Requiere presupuesto
<p>Objetivo:</p> <p>Buscar el equilibrio entre la disponibilidad de medidas de conciliación de la empresa y su aprovechamiento y disfrute responsable entre las personas que componen la plantilla</p>	<p>Revisión del aprovechamiento de las medidas de conciliación y evaluación del uso de las mismas a través de cuestionarios a la plantilla</p>	<p>Informe resultados cuestionario a la plantilla</p> <p>Informe segregado por sexo sobre cada medida de conciliación</p>	Anual	Anual	RRHH y Comisión de Igualdad	No
	<p>Medidas de conciliación a las que puede acogerse la plantilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> Flexibilidad horaria para todo el personal contratado Posibilidad de teletrabajo Por normativa las reuniones a las que acuda el personal con responsabilidades familiares se realizarán en horario de mañana Cheque de ayuda de 1.000 € para progenitores con menores hasta los 3 años o hasta los 18 años por discapacidad 	<p>Informe anual del número de personas que se acogen a estas medidas de conciliación</p>	Anual	Anual	RRHH y Comisión de Igualdad	No

COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



Innovative for
choices for
healthier liv

Con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad se ha formado una comisión de igualdad compuesta por personas en representación de la plantilla de trabajo y en representación de la empresa.

Objetivos del seguimiento y evaluación del Plan:

- Comprobar del grado de cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Analizar el avance del plan y realizar las modificaciones y correcciones necesarias si se detectan desviaciones de este.
- Adaptar el Plan de Igualdad a las evoluciones y cambios en realización a la situación de la empresa durante el tiempo de vigencia del plan.

Se establecen una serie de indicadores cuantitativos y cualitativos para medir o evaluar la consecución de los objetivos anteriores.

Indicadores generales para todas las áreas:

- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos.
- Nº de personas que han participado en las distintas actuaciones.
- Nº de materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Nº de estudios impulsados en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Nº de departamentos con implicación en la ejecución.

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará con una periodicidad de 3 meses a efectuar desde la fecha de comienzo de implantación del Plan de Igualdad.

Además de las reuniones trimestrales el comité de igualdad elaborará un informe anual de evaluación de resultados del Plan de Igualdad en el que se incluirán:

- Grado de consecución de las medidas del Plan de Igualdad y de los objetivos del Plan.
- Modificación o adaptación de medidas en los casos en que se detecte desviaciones de los objetivos.
- Incorporación de nuevas medidas o acciones en base a la detección de nuevas necesidades a recoger en el Plan de Igualdad.

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre la plantilla para conocer el impacto que han tenido las medidas ejecutadas y los resultados obtenidos.

Evaluación del proceso:

- Grado de información y difusión entre el personal.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

Evaluación del impacto:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en el personal.
- Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto del personal, como de la gerencia en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

La responsabilidad del seguimiento del Plan de Igualdad recae en las personas que componen la Comisión de Igualdad.



Con la colaboración de:



Subvencionado por:

