



UNEXPORT

# I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

# INDICE

<b>1</b>	<b>PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN .....</b>	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA .....</b>	<b>12</b>
<b>6</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA .....</b>	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>12</b>
<b>8</b>	<b>RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO y acciones propuestas .....</b>	<b>13</b>
<b>9</b>	<b>MEDIDAS.....</b>	<b>17</b>
<b>9.1</b>	<b>ACCESO y SELECCION .....</b>	<b>17</b>
<b>9.2</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....</b>	<b>18</b>
<b>9.3</b>	<b>FORMACIÓN.....</b>	<b>19</b>
<b>9.4</b>	<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL .....</b>	<b>20</b>
<b>9.5</b>	<b>CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ....</b>	<b>21</b>
<b>9.6</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....</b>	<b>22</b>
<b>9.7</b>	<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....</b>	<b>23</b>
<b>9.8</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....</b>	<b>24</b>
<b>9.9</b>	<b>AYUDA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....</b>	<b>25</b>
<b>9.10</b>	<b>COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA .....</b>	<b>26</b>
<b>10</b>	<b>SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION .....</b>	<b>27</b>
<b>10.1</b>	<b>SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>28</b>
<b>10.2</b>	<b>EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>29</b>

10.2.1	EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	30
10.2.2	EVALUACIÓN DEL PROCESO .....	31
10.2.3	EVALUACIÓN DEL IMPACTO .....	31
<b>11</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>33</b>
<b>11.1</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>33</b>
<b>11.2</b>	<b>RECURSOS WEB.....</b>	<b>35</b>

## 1 PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de UNEXPORT se regirá por los siguientes **PRINCIPIOS RECTORES** que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### 1. **PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Todos los trabajadores y trabajadoras de UNEXPORT son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### 2. **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):**

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

### 3. **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al

trabajador o trabajadora 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 integrantes 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.

#### **4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):**

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

#### **5. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):**

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

**6. ACOSO SEXUAL (Art. 7):**

Se considera 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.

**7. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):**

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

**8. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):**

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

#### **9. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):**

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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.

#### **10. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### **11. ACCIONES POSITIVAS (ART. 11):**

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

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

## **12. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (ART. 12):**

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

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

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

## **13. PRUEBA (ART. 13):**

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

**14. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ART. 43):**

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

**15. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (ART. 44):**

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

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

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

## 2 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa
- Formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales

### 3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de UNEXPORT, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

### 4 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como por la representación de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión de Igualdad de la empresa. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las mediadas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

## 5 ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

**El presente Plan de Igualdad de UNEXPORT entrará en vigor el 1 de enero de 2019 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 1 de enero 2023.**

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá, en un plazo máximo de seis meses, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

## 6 MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

## 7 DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, uq contendrá al menos las siguientes materias:

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

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

## 8 RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y ACCIONES PROPUESTAS

En el mes de junio de 2019 se recopilaron los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de situación de igualdad de género en UNEXPORT, a través de:

1. **Datos cuantitativos desagregados por sexos** en aspectos como distribución de la plantilla, acceso al empleo, promoción, número y edades de hijas e hijos, tipo de contrato y de jornada laboral, movimientos de personal, formación, etc.
2. **Cuestionario on line de opinión a la plantilla.** Entre los meses de agosto y septiembre de 2019 se remitió a toda la plantilla una nota interna en la que se informaba a la plantilla del inicio de las actuaciones para la elaboración del Plan de Igualdad en la empresa, se adjuntaba el Compromiso de la Dirección en materia de igualdad y se remitía un enlace web donde podían completar la encuesta de opinión necesaria para la realización del diagnóstico cualitativo.
3. **Información acerca de las políticas y procedimientos de Recursos Humanos** de la empresa a través del análisis de documentación interna y externa de la empresa.

En el diagnóstico de género llevado a cabo en la empresa durante el mes de marzo de 2019 y recogido en el documento “Informe Diagnóstico” se han obtenido los siguientes resultados:

UNEXPORT presenta una plantilla feminizada en la que el 68% son mujeres y 32% hombres. Las mujeres y los hombres de la empresa están adscritos mayoritariamente como mandos intermedios, el 38% de las mujeres de la plantilla y el 50% de los hombres desempeñan este puesto.

La mayoría de la plantilla tiene menos de 35 años, el 54% de las mujeres y el 33% de los hombres se encuentran en esta franja de edad.

El tipo de contrato que predomina en la plantilla es la contratación indefinida a tiempo completo, estando así contratados el 100% de los hombres. En las mujeres también este es el tipo de contrato mayoritario, 92% de la plantilla femenina.

En el último año (2018) se han incorporado dos mujeres y un hombre.

El 100% de las mujeres y los hombres consideran que en la empresa existe igualdad de oportunidades a la hora de acceder al empleo. Cifras positivas que se trasladan a la oportunidad para las mujeres de ocupar cualquier puesto tradicionalmente masculinizado, ya que un 94% de las mujeres considera que tiene las mismas opciones que los hombres.

La formación en la empresa se comunica a la plantilla a través de correo electrónico y/o de Team de Microsoft, su herramienta de comunicación. Hasta ahora no se han organizado cursos de sensibilización en igualdad de género para toda la plantilla.

El conocimiento de los derechos de conciliación y la forma de acceder a ellos es en general muy alto. El 78% de la plantilla afirma conocer sus derechos y el mismo 78% afirma conocer dónde y cómo solicitar estos derechos.

Las respuestas de la plantilla femenina, que son quienes más solicitan estos derechos de conciliación dentro de la empresa, son significativamente inferiores a los de la plantilla masculina, 69% de mujeres frente a 91% de hombres.

Esta situación en la que la plantilla no conoce sus derechos en materia de conciliación, hace necesario tomar medidas para difundir el conocimiento de estos derechos en la plantilla y dónde y cómo solicitarlos.

Actualmente un 74% de la plantilla considera que la empresa protege adecuadamente a las trabajadoras y trabajadores en las situaciones de acoso sexual. Destacar que los hombres responden de forma significativamente más positiva que las mujeres, un 91% de los hombres se siente protegido por los mecanismos frente a un 63% de las mujeres.

Hay que tener en cuenta que la empresa actualmente no cuenta con un protocolo para casos de acoso sexual, y que no ha tenido ningún caso de este tipo.

## 9 MEDIDAS

### 9.1 ACCESO Y SELECCION

**Elaborar un protocolo de Selección de Personal con perspectiva de género.**

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y durante los procesos de selección.
2. Mantener y promover el equilibrio entre hombre y mujeres en cualquier ámbito de UNEXPORT

- PROCEDIMIENTO

Diseñar un procedimiento de selección que incluya la perspectiva de género en todo el proceso de incorporación de nuevo personal a la empresa (anuncios de ofertas, cuestionarios, mails, guión de preguntas, test, dinámicas, etc.), tanto en lenguaje como contenidos e imagen, para garantizar que se cumple con el principio de igualdad y no discriminación.

INDICADOR	RESPONSABLE	INICIO	FIN
El Protocolo ha sido elaborado y se aplica en los procesos de selección	RECURSOS HUMANOS	2021	2021

**9.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Mantener el porcentaje de tipo de contratación en su distribución por sexos**

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3. Mantener y promover la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de empleo, fomentando la presencia equilibrada de la plantilla.

- PROCEDIMIENTO

El departamento de RRHH enviará a la Comisión de Igualdad anualmente un informe con la distribución de hombres y mujeres por departamento y área así como por tipo de contrato y otras condiciones, con el fin de garantizar que se mantiene la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de empleo. En el caso de que en alguno de los informes elaborados se perciba una diferencia de trato, la Comisión de Igualdad deberá de establecer las medidas oportunas para corregir la situación.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Ratio de Incorporaciones nuevas por tipo de contrato desagregado por sexos	RRHH	Anualmente desde la en vigor del plan	Vigencia del Plan
Nº mujeres y nº de hombres en la empresa por área o tipo de contrato de trabajo			
Nº mujeres y nº de hombres por área o departamento de trabajo			

### 9.3 FORMACIÓN

#### Formar a la plantilla en sensibilización en igualdad de género

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4. Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades para garantizar que los procesos relativos al área de recursos humanos y gestión de personas como contratación, selección, promoción, acceso a la formación y al desarrollo incorporan la perspectiva de igualdad de género.
5. Mantener la garantía de acceso a la formación de toda la plantilla.

- PROCEDIMIENTO

Se organizarán unos cursos de formación destinados a toda la plantilla donde se traten los aspectos más importantes relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres así como los aspectos más destacados del propio plan de igualdad de la empresa.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº personas formadas / Nº personas en la empresa desagregadas por sexos	Externo	2020	2020

**9.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL**

**Dar información a personas en situación de excedencia, permisos, etc. sobre vacantes internas**

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

6. Garantizar y mantener la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones

- PROCEDIMIENTO

Implantar un procedimiento que permita dar información sobre las vacantes internas a cubrir en procesos de promoción interna a todas las personas de la empresa con independencia de la situación en la que se encuentren. A aquellas personas en excedencia, permisos para la conciliación, etc. se les enviará la información vía email en el caso de que anteriormente y de forma expresa hayan dado su consentimiento para la recepción de esta información.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº comunicaciones realizadas con este protocolo	RRHH	2020	Vigencia del Plan

**9.5 CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

**Llevar a cabo una auditoria anual salarial**

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

7. Garantizar y mantener la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo

- PROCEDIMIENTO

El departamento de RRHH preparará un informe anual con el estudio de brecha salarial que es necesario realizar en base al Real Decreto Ley 6/2019 de e 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, donde se recojan los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº informes realizados anualmente y revisados por la Comisión de Igualdad	RRHH	Entrada en vigor del plan	Vigencia del Plan

**9.6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**Dar información sobre derechos de conciliación y dónde y cómo solicitarlos**

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

8. Mantener y promover la información sobre los derechos de conciliación, garantizando la información accesible a toda la plantilla.
9. Potenciar la corresponsabilidad en la plantilla en general.

- PROCEDIMIENTO

Desarrollar una campaña informativa, a través de los medios de comunicación interna de la empresa para hacer accesible a la plantilla los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad y cómo solicitarlos.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº personas que han recibido la información sobre sus derechos (en una nueva versión de la encuesta) vs Nº personas que desconocen sus derechos en la encuesta original (Disminución del XX%)	RRHH	2020	Vigencia del Plan

**9.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

**Realizar estudios anuales sobre representación femenina para asegurar el mantenimiento de los porcentajes actuales**

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

10. Mantener y promover la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de empleo, fomentando la presencia equilibrada de la plantilla.

- PROCEDIMIENTO

El departamento de RRHH enviará a la Comisión de Igualdad anualmente un informe con la distribución de hombres y mujeres por departamento y área así como por tipo de contrato y otras condiciones, con el fin de garantizar que se mantiene la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de empleo y que no existen situaciones de riesgo en cuanto a la infrarrepresentación femenina en ninguna área de la empresa. En el caso de que en alguno de los informes elaborados se perciba una diferencia de trato, la Comisión de Igualdad deberá de establecer las medidas oportunas para corregir la situación.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº mujeres y nº de hombres por área o departamento de trabajo	RRHH	Anualmente desde la en vigor del plan	Vigencia del Plan

**9.8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

**Elaborar un Protocolo de Prevención y actuación para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

11. Garantizar un entorno seguro a todas las personas de la plantilla, con independencia de su condición de género.

- PROCEDIMIENTO

La Comisión de Igualdad elaborará un protocolo de actuación en estos casos que recoja todos los aspectos necesarios relacionados con la forma de recoger la denuncia, tramitarla, realizar las investigaciones oportunas, sanciones, etc. Este protocolo recogerá al mismo tiempo las responsabilidades tanto de la comisión de igualdad como de otros departamentos de la empresa en el caso de existir alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo. El protocolo deberá ser comunicado a toda la plantilla

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Protocolo desarrollado, comunicado e implantado al 100%	RRHH	2019	2020

**9.9 AYUDA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Elaborar un Protocolo de protección a mujeres víctimas de violencia de género**

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

12. Proteger a las mujeres víctimas de violencia de género y ofrecerles la ayuda necesaria para que puedan atender las situaciones derivadas de su situación a nivel asistencial, sanitario, jurídico, emocional, etc.

- PROCEDIMIENTO

Elaborar un protocolo de atención a mujeres de plantilla que sean víctimas de violencia de género

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Existencia del protocolo	RRHH	2020	2022

**9.10 COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA**

**Elaborar un Protocolo de comunicación, lenguaje e imagen no sexista.**

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

13. Mantener y garantizar que se utiliza un lenguaje inclusivo, tanto en comunicaciones internas como externas, y en cualquier formato de edición y producción de contenidos (texto, foto, anuncio,...)

- PROCEDIMIENTO

Redactar un manual de lenguaje inclusivo así como de uso de imágenes y otros contenidos.

INDICADORES	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Nº personas que reciben el manual / Nº total de personas de la plantilla	Comisión de igualdad	2020	Vigencia del plan

## 10 SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la empresa. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

Mientras que **el seguimiento** es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.
- Introducir mejoras en el caso de ser necesarias.

La **evaluación** permite:

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad en la empresa.
- Una toma de decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación, se integra en la empresa de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión.

Por tanto, uno de los contenidos del Plan debe ser la configuración de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto. Además, tendrán que identificarse las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

### 10.1 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La fase de seguimiento contemplada en el Plan de Igualdad de UNEXPORT permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

## 10.2 EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, UNEXPORT realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Igualdad en la reunión de evaluación. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad de UNEXPORT.

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 de Género que sirvió de base para la redacción de este I Plan de Igualdad de UNEXPORT. Con esta comparación entre el informe de género 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. Con independencia del cumplimiento de las tablas de recogida de datos cuantitativos y el cuestionario para la obtención de los datos cualitativos, se deberá incluir en el Informe de Evaluación la información relativa a la:

1. Evaluación de los Resultados
2. Evaluación del Impacto
3. Evaluación del Proceso



---

### 10.2.2 EVALUACIÓN DEL PROCESO

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las **dificultades encontradas** durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se debe recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos
- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción)

---

### 10.2.3 EVALUACIÓN DEL IMPACTO

Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información a recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a:

- Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la empresa
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la empresa
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres
- Si ha habido cambios en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.)
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de género.

## 11 ANEXOS

### 11.1 BIBLIOGRAFÍA

- Agrupación para el Desarrollo de Jerez. *Acciones positivas para la igualdad*. Iniciativa Comunitaria Equal. DIDO. 2007.
- Fundación Mujeres. *Elementos básicos para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Empresas de la Comunidad de Extremadura. 2008.
- Fundación Mujeres. *Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*. Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Empresas de la Comunidad de Extremadura. 2008.
- Fundación Mujeres. *La integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales*. Iniciativa Comunitaria Equal. CALÍOPE. 2007.
- Fundación Mujeres. *Cuaderno explicativo sobre el Protocolo de Actuación*. Programa Empresas por la Igualdad. Iniciativa Comunitaria Equal. ELOISA. 2007.
- Fundación Mujeres. *Manual de Procedimientos para la Incorporación de la Igualdad en la Gestión Empresarial*. Iniciativa Comunitaria Equal. EQI. 2007.
- Institut Balear de la Dona. *Lenguaje por la igualdad en la empresa*. Iniciativa Comunitaria Equal. Equilibrio. 2006.
- Instituto Andaluz de la Mujer. *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Guía de desarrollo de acciones positivas. Catálogo de Acciones Positivas*. 2004.
- Instituto Andaluz de la Mujer. *Herramientas de diagnóstico para el distintivo de calidad de géneros*. 2005.

- Instituto Andaluz de la Mujer. *La igualdad de oportunidades: buenas prácticas en empresas andaluzas*. 2006.
- Instituto de la Mujer. *Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas*. 2008.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. 2007.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: *Guía sindical (para delegadas y delegados) "Para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad"*. 2009
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: *Guía sindical (para delegadas y delegados). Buenas prácticas en la negociación de los planes de igualdad*. 2010.

## 11.2 RECURSOS WEB

- Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

[www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf](http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf)

- Instituto de la Mujer.

[http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ\\_Home](http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Home)

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10940\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_es.htm)

- Género y Convenios de la OIT

[http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=genero/convenios.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=genero/convenios.pdf)

- Bienestar Social de la Generalitat Valenciana. Área de Mujer

<http://www.bsocial.gva.es/web/mujer>

- Secretaria Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

[www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres](http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres)

- Secretaria Dona CCOO PV:

[http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio\\_del\\_sindicat:dona](http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio_del_sindicat:dona)

- UGT-País Valencià. Área Sindical Mujer

<http://www.ugt->

[pv.es/cms/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=74&Itemid=415](http://www.ugt-pv.es/cms/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=74&Itemid=415)

- Departamento Confederal de UGT sobre Mujer Trabajadora.

[www.ugt.es/Mujer/mujer.html](http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html)