

Plan de Igualdad 2021-2025 v.2



EBERS Medical Technology, S.L.

Zaragoza, 10 de mayo de 2022

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
3.	DIAGNÓSTICO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	4
3.1.	Datos de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a las características de la empresa y estructura organizativa, características del personal	6
3.2.	Criterios que la empresa aplica cuando realiza las contrataciones	8
3.3.	Criterios que se siguen para formación y reciclaje	10
3.4.	Criterios para el desarrollo de la carrera profesional	11
3.5.	Como se abordan las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	11
3.6.	Medidas existentes en la empresa para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral, y personal. Y si las mujeres y los hombres se acogen por igual a ellas, incluidos los permisos por reducción de jornada o excedencia voluntaria para la atención de menores o	12
	Dependientes	12
3.7.	Los contenidos del convenio o acuerdos colectivos, normas internas (si las hubiese), los acuerdos, el funcionamiento de la empresa en materia de recursos humanos, el contexto en el que se desarrolla la actividad de la empresa	13
3.8.	Las opiniones de la plantilla, mediante las técnicas que se consideren más adecuadas.	14
4.	ACCIONES Y MEDIDAS	14
4.1.	COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA	14
5.	COMITÉ DE IGUALDAD	18
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	18
7.	PERSONAS DESTINATARIAS	19
8.	PERIODO DE VIGENCIA	19
9.	ANEXOS	19

1. INTRODUCCIÓN

La vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre (LOIEMH) se configura como un verdadero motor de dinamización y cambio hacia una nueva cultura empresarial en España, orientada a la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres y hacia la erradicación de cualquier tipo de discriminación basada en el sexo. Este marco normativo tiene como principio inspirador la dimensión transversal de la igualdad, y ha introducido numerosas novedades en el plano laboral que avanzan hacia una integración plena de las mujeres en el mercado de trabajo.

Los avances legislativos que ha experimentado nuestro país en los últimos años han situado a España a la vanguardia en políticas de igualdad, estableciendo un marco político y social que se completa con una concienciación empresarial cada vez mayor en esta materia. Queda mucho por hacer, pero es justo destacar que aspectos como la conciliación y la corresponsabilidad se están convirtiendo en parámetros clave en la gestión de los recursos humanos de las organizaciones empresariales.

Instituciones, empresas, y personas individuales, desde sus respectivas funciones, tareas y responsabilidades, tienen el deber de contribuir a construir una sociedad más habitable, justa, eficiente y competitiva. Para ello es necesario el respeto a los derechos humanos; una mayor cohesión y equilibrio en las relaciones y en la posición y espacios que ocupan hombres y mujeres; la ausencia de discriminaciones, la igualdad de oportunidades, el aprovechamiento íntegro del talento, las habilidades y el nivel formativo de toda la población y las adaptaciones sociales precisas para afrontar los retos que plantean tanto las expectativas como las tendencias demográficas. Estas cuestiones forman parte del conjunto de necesidades y preocupaciones vigentes en sociedades democráticas y avanzadas como lo son la española y la europea.

Por otra parte, el beneficio de las políticas de Igualdad de Oportunidades es evidente, tanto a corto como a largo plazo, también en la dimensión que más tiene que ver con el desarrollo social de un territorio, o sea la igualdad de las condiciones productivas y reproductivas de mujeres y hombres: esta condición de igualdad tiene un impacto

positivo en la calidad de la vida, al aumentar las opciones para las mujeres. Así se reducen los riesgos de pobreza de la población femenina, se mejoran las condiciones laborales de mujeres y hombres, y más en general, las condiciones de vida de toda la población. El mundo femenino es un recurso para el desarrollo local no sólo porque contribuye al crecimiento económico del territorio y a su reproducción social, sino también por promover y establecer aproximaciones alternativas al desarrollo.

Si bien EBERS Medical Technology, S.L., en adelante EBERS, no está obligada por ley a confeccionar un Plan de Igualdad, se considera necesario incluir el valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con acciones que impregnen la estrategia de esta empresa. Así, el compromiso social manifestado nos ha llevado al diseño y elaboración del presente plan que tiene como objetivo el desarrollo de políticas que integren la igualdad entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real tanto en el seno de nuestra organización como en nuestro entorno más cercano.

Este plan constituye una herramienta para mejorar el modelo de negocio de esta empresa, así como su impacto social, contribuyendo a la generación de una sociedad más igualitaria.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Dirección de EBERS, fija como objetivos fundamentales del Plan de Igualdad los siguientes:

Objetivo general:

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres de EBERS e integrarla en la gestión y operativa diaria de la empresa.

Objetivos específicos:

- ✓ Favorecer la conciliación laboral en términos de igualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ Si los hubiera, eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en EBERS.
- ✓ Crear y mantener un lugar de trabajo en el que el desempeño profesional y los lazos que se establezcan contribuyan a la realización personal de toda la plantilla de EBERS.
- ✓ Revisar el lenguaje e imágenes utilizadas por EBERS en sus Comunicaciones, tanto de uso interno como de uso externo, con la finalidad de promover una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.
- ✓ Comunicar de manera eficiente el plan de igualdad a todas las personas de la organización.
- ✓ Identificar, si hay, las prácticas discriminatorias que se den en EBERS, y definir las acciones de mejora que las eviten.

3. DIAGNÓSTICO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La elaboración del plan se inició con el "diagnostico", realizado por el Comité de Igualdad, nombrado al efecto.

El diagnostico de situación consistente en un estudio cuantitativo (datos numéricos y estadísticas) y cualitativo (condiciones laborales, características, empleos, descripción de las tareas y puestos, canales de

comunicación de la empresa, formación que se imparte, etc., y análisis sociológico para detectar las desigualdades y discriminaciones que pueden producirse) de la situación de la entidad, que proporciona información en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que trabajan en la misma.

El fin último de este diagnóstico de igualdad, es servir de base para la realización del Plan de igualdad de la organización, que se hará de acuerdo a la información y los resultados que se obtengan del diagnóstico.

El diagnóstico es:

Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.

Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.

Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades de la empresa.

Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

Los datos facilitados para el diagnóstico han sido recientes y referidos a un periodo concreto.

El Plan de igualdad se ha diseñado en función de los resultados obtenidos en este diagnóstico de situación, que es el que determina los indicadores de mejora para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad, que deberán plasmarse en los objetivos del Plan de igualdad, para cuyo cumplimiento deberán fijarse las medidas o acciones necesarias.

Se ha alcanzado en la comisión un acuerdo en el diagnóstico y en función al mismo, se ha de alcanzar un consenso en los objetivos y medidas que conforman este Plan de igualdad.

En el diagnóstico se ha investigado si existía en la empresa:

Segregación horizontal: existiendo empresas muy masculinizadas o feminizadas. Para corregirlo, se deberán introducir medidas para que no exista desequilibrio en las plantillas, debiendo tender a una presencia o composición equilibrada, entendida como que la presencia de mujeres y hombres en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60%, ni sean menos del 40%.

En materia de contratación, si es más frecuente la contratación a tiempo parcial de mujeres que de hombres.

Segregación vertical: donde las mujeres suelen estar en los puestos de inferior categoría, mientras

Si para los ascensos se tienen en cuenta las excedencias o permisos por cuidado de personas (dado que suelen acogerse más las mujeres)

Horario de impartición de las actividades formativas.

El modo en que se produce la selección de las personas.

La existencia de complementos retributivos que acrediten la existencia de brechas salariales.

Conocer si existe o no un protocolo de actuación en caso de acoso.

En función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas en la Comisión se ha procedido a la elaboración del Plan de Igualdad.

3.1. Datos de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a las características de la empresa y estructura organizativa, características del personal

Plantilla desagregada por sexo	Mujeres	Hombres	Total
2019	3	6	9
2020	3	6	9
2021	3	8	11

Total plantilla prevista a 31.12.2022= 12 personas

Criterio de conteo: previsión final a diciembre 2022, dado que en el resto de años se ha tomado la cifra a 31 de diciembre.

Total mujeres en situación activo a 31.12.2021= 3 mujeres

Nº contrataciones anuales	Mujeres	Hombres	Total
2019	0	0	0
2020	0	1	1
2021	0	3	3

Distribución de la plantilla por edades			
Bandas de edades	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20 a 29 años	0	1	1
30-45 años	3	3	6
46 y más años	0	4	4
TOTAL	3	8	11

Distribución de la plantilla por categorías profesionales			
Denominación de categorías/niveles	Mujeres	Hombres	Total
Grupo profesional 1	1	7	8
Grupo profesional 2	1	1	2
Grupo profesional 5	1	0	1
TOTAL	3	8	11

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico			
Denominación de categorías/niveles	Mujeres	Hombres	Total
Socios/dirección	0	2	2
Técnico/I+D	2	6	8
Administración	1	0	1
TOTAL	3	8	11

Distribución de la plantilla por centros de trabajo			
Centros	Mujeres	Hombres	Total
Polígono Malpica. Calle F Oeste Grupo Gregorio Quejido, nave 63. 50016 Zaragoza (España)	3	8	11
TOTAL	3	8	11

Distribución de la plantilla por bandas salariales (Bruto anual, incluyendo variable, sin compensaciones extrasalariales)			
Bandas salariales (*)	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 15.000 euros	0	0	0
De 15.000 a 20.000 euros	1	0	0
De 20.000 a 25.000 euros	0	0	0
De 25.000 a 30.000 euros	0	0	0
De 30.000 a 35.000 euros	0	2	2
Más de 35.000 euros	2	6	8
TOTAL	3	8	11

(*) Salario bruto anual, incluyendo variable

En esta distribución y en las siguientes salariales, a considerar:

- Se toma como referencia el mes de enero de 2022
- La distribución de número de contratos y ratios salariales a esta fecha tiene estas características:
 - Retribuciones inferiores a 20.000€: Todos los contratos son parciales
 - Retribuciones superiores a 20.000€: Todos los contratos son a tiempo completo

Distribución de la plantilla por antigüedad			
Bandas salariales (*)	Mujeres	Hombres	Total
< 3 años	0	3	3
De 3 a 5 años	2	2	4
De 5 a 10 años	1	1	2
De 10 a 15 años	0	2	2
De 15 a 20 años	0	0	0
De 20 a 25 años	0	0	0
> 25 años	0	0	0

Distribución de la plantilla por tipo contractual			
Tipo contractual	Mujeres	Hombres	Total
Indefinidos	3	8	11
Fijos Discontinuos	0	0	0
Temporales	0	0	0
TOTAL	3	8	11

Incorporaciones último año por categorías profesionales			
Categorías profesionales	Mujeres	Hombres	Total
Grupo profesional 1	0	3	3
Grupo profesional 2	0	0	0
Grupo profesional 5	0	0	0
TOTAL	0	3	3

3.2. Criterios que la empresa aplica cuando realiza las contrataciones

A pesar de que las selecciones de personal se realizan de manera neutra basándose en la formación y experiencia laboral que presentan las personas candidatas, sigue existiendo una segregación horizontal con tendencia a que los puestos tradicionalmente masculinos siguen siendo ocupados en la mayor parte por hombres, como son los puestos de Grupo Profesional 1.

Un objetivo constante en esta fase es invitar a mujeres a participar en los procesos de selección, con un bajo número de casos de éxito, que se incorporan a la plantilla cuando se pueden producir dos criterios a la vez: presentación de candidaturas femeninas y adecuación al puesto de trabajo.

El objeto de esta sección es eliminar cualquier posible elemento de discriminación en el acceso al empleo, reducir la segregación horizontal en la medida de lo posible en determinadas categorías o grupos profesionales y ampliación de las fuentes de reclutamiento.

Se valora que todos los puestos que componen el organigrama pueden ser ocupados indistintamente por hombres o mujeres, por lo que en las ofertas de trabajo que se publican no se hacen referencias a si el puesto va dirigido a un hombre o a una mujer. Tampoco durante el desarrollo del proceso de selección en sí se hace este tipo de diferencias. Los procesos de selección son desarrollados en función del perfil de competencias definido previamente.

El reclutamiento de personal viene de varios medios: publicación en portales de Internet, candidaturas espontáneas que llegan por correo electrónico, o personas que han realizado prácticas formativas bajo convenios con centros de formación. En ninguna oferta se publica nunca exigencia de un sexo o una banda de edad concreta para ocupar un puesto de trabajo, dado que dichos requisitos realmente no se aplican.

La realidad actual es que el porcentaje de la plantilla masculina es del 72,7% frente al 27,3% de mujeres. Con estos datos nos planteamos las siguientes medidas:

- Fomentar una óptima gestión de los Recursos Humanos. Esto puede evitar discriminaciones y puede ofrecer igualdad de oportunidades reales.
- Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que permitan alcanzar un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos y grupos. Para ello se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación
- En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.
- Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombre y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

3.3. Criterios que se siguen para formación y reciclaje

Nº de cursos impartidos	Mujeres (*)	Hombres (*)	Total (*)
2019: 7 cursos	3	6	9
2020: 6 cursos	1	6	7
2021: 3 cursos	3	0	3

Nº horas formación impartidas	Mujeres (*)	Hombres (*)	Total (*)
2019	41	115	156
2020	30	40	70
2021	42	0	42

Cursos formativos por tipo (últimos 3 años)			
Tipo	Mujeres (*)	Hombres (*)	Total (*)
Formación interna	3	6	9
Formación externa	3	6	9
Presencial	3	6	9
Online	3	6	9
Mixta	1	0	1

Tipo de acciones formativas en los tres últimos años			
Tipo	Mujeres (*)	Hombres (*)	Total (*)
Cursos técnicos vinculados al puesto	3	6	9
Cursos para promoción profesional	0	0	0
Ofimática	1	0	1
Idiomas	0	0	0
Prevención	3	6	9
Protección de datos	0	0	0
Conciliación e igualdad	0	0	0
Otros. Jornadas convivencias e intercambio profesional	0	0	0

(*) Se contabilizan usuarios

El diseño del Plan de Formación Anual se articula en cursos tanto de habilidades como de conocimientos técnicos y es diseñado en función de las necesidades individuales de cada trabajador.

La detección de estas necesidades formativas individuales y particulares se realiza por las sugerencias de los jefes de departamento y por las propias sugerencias del personal.

No se han detectado necesidades formativas distintas en función del sexo, la cualificación de hombres y mujeres actualmente es óptima para su trabajo y con las acciones formativas se está garantizando las posibilidades de desarrollo a futuro a puestos de más responsabilidad.

En todo caso, se promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género, y se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, y se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

Un porcentaje muy elevado de la plantilla recibe formación de manera regular cada año, y siempre participan mujeres a pesar de representar el 27.3 % de la plantilla.

La empresa realiza un esfuerzo para hacer posible la conciliación de la formación continuada conjunta con la individual, presencial y online.

Mujeres y hombres realizan la misma formación, segmentada en cuatro áreas o niveles:

1. Formación obligatoria para implantación de normativas (prevención de riesgos, utilización de tecnologías y plataforma, regulación de productos sanitarios)
2. Formación para la prevención de riesgos laborales: formación obligatoria según el puesto de trabajo.
3. Formación estratégica: para la implantación de sistemas de gestión de la Calidad.
4. Formación propia de la actividad directa de la empresa para la mejora de la producción y atención al cliente.

3.4. Criterios para el desarrollo de la carrera profesional

Promociones del personal (últimos 3 años)			
Personas que han ascendido de nivel	Mujeres (*)	Hombres (*)	Total (*)
2019	0	0	0
2020	0	0	0
2021	0	0	0
TOTAL	0	0	0

Se establecen mecanismos de promoción interna en la empresa con criterios objetivos, y con las mismas oportunidades para todos.

3.5. Como se abordan las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

ACOSO

Denuncias por acoso			
Denunciante	Mujeres	Hombres	Total
2019	0	0	0
2020	0	0	0

2021	0	0	0
------	---	---	---

Denuncias por acoso			
Acosado	Mujeres	Hombres	Total
2019	0	0	0
2020	0	0	0
2021	0	0	0

Denuncias por acoso	Se acreditó	Sanción
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0

¿Existe protocolo?	Sí	No
Acoso	X	
De movilidad para la víctima		X

No han sido detectadas ni en el pasado ni en la actualidad, situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Dado que no existía un protocolo propio, se ha procedido a diseñar un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso discriminatorio, que se adjunta en su integridad como anexo a este Plan.

REPRESENTACIÓN SOCIAL

Otras comisiones paritarias o de representación			
Tipo	Mujeres	Hombres	Total
Comité de Igualdad	0	1	1

3.6. Medidas existentes en la empresa para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral, y personal. Y si las mujeres y los hombres se acogen por igual a ellas, incluidos los permisos por reducción de jornada o excedencia voluntaria para la atención de menores o Dependientes

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Bajas temporales, permisos y excedencias último año (2021)			
Tipos	Mujeres	Hombres	Total
Maternidad (parto)	0	0	0
Maternidad	0	0	0
Cesión al padre del permiso de maternidad (*)(**)	0	0	0
Paternidad	0	0	0
Adopción o acogimiento	0	0	0
Riesgo durante el embarazo	0	0	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o ofamiliar	0	0	0
Excedencia voluntaria	0	0	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0	0
Otros	0	0	0
TOTAL	0	0	0

* Nº de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa. (en el apartado cesión)

** Nº de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa (en el apartado cesión)

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen diferentes medidas recogidas en el punto 4 de este Plan.

3.7. Los contenidos del convenio o acuerdos colectivos, normas internas (si las hubiese), los acuerdos, el funcionamiento de la empresa en materia de recursos humanos, el contexto en el que se desarrolla la actividad de la empresa

EBERS se halla adscrita al CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA.

Según el mismo, los trabajadores tienen una carrera de desarrollo profesional, evaluada anualmente o trianualmente, en base a competencias propias de la entidad.

La Dirección de EBERS actúa en materia de RRHH: reclutamiento, selección, acogida y seguimiento y

3.8. Las opiniones de la plantilla, mediante las técnicas que se consideren más adecuadas.

No se han recogido, pendiente de elaborar encuesta.

4. ACCIONES Y MEDIDAS

4.1. COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA

Objetivo:

El objetivo de este ámbito de actuación es promover el cambio de actitudes en la sociedad, fomentando la evolución de mentalidades a favor del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a fin de disminuir el riesgo de incurrir en discriminación por cuestión de género.

Medidas:

- ✓ Asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.
- ✓ Integrar el principio de igualdad en la cultura, objetivos y valores corporativos.
- ✓ Poner en marcha acciones de difusión en las que se explique el espíritu de los objetivos del presente Plan.
- ✓ Establecer estrategias de comunicación interna y externa que promuevan la igualdad.
- ✓ Eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) de la empresa.

Estrategia de implantación:

1. Generar información acerca de las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad para su posterior difusión.
2. Difundir internamente las acciones desarrolladas en materia de igualdad y ofrecer siempre la oportunidad de opinar sobre las mismas (envío de email con la memoria y otras acciones similares)
3. Revisar y actualizar con rigor académico el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en toda la documentación generada dentro del ámbito de esta organización.
4. Revisar los principales documentos y plataformas de comunicación a fin de

revisar y corregir el lenguaje (web, manuales de usuario, cuestionario de satisfacción de clientes, informes, etc.)

5. Facilitar al personal el acceso a las guías y herramientas sobre lenguaje no sexista puestas a disposición de la ciudadanía por parte de los organismos públicos.

4.2 EMPLEO: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos:

El objetivo de este ámbito de actuación es favorecer la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre mujeres y hombres.

Medidas:

- ✓ Evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.
- ✓ Valorar cuestiones meramente técnicas, sin distinción de sexo en las candidaturas.
- ✓ Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización.

Estrategia de implantación:

1. Redactar las ofertas de empleo utilizando un lenguaje inclusivo y denominando los puestos con ambos géneros gramaticales.
2. Revisar el procedimiento de selección de personal para garantizar que sea un proceso objetivo.
3. Dar preferencia tanto en la contratación externa como en los procesos internos de cobertura de vacantes a las personas del género menos representado, siempre en los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad.

4.3 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Objetivos:

El objetivo de este ámbito de actuación es favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y trabajadores de la empresa ofreciendo un valor añadido a los puestos de trabajo con las medidas en esta área

Medidas:

- ✓ Favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres y de los hombres disponibles en el mercado trabajo y su pleno aprovechamiento en la organización.
- ✓ Favorecer las iniciativas en esta materia para reducir el absentismo y el estrés derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar y, por tanto, optimizar la inversión realizada en personal.
- ✓ Facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- ✓ Posibilitar el intercambio de horas de trabajo por horas de descanso con el objetivo de compensar a los trabajadores y trabajadoras con horas libres por las horas fuera de jornada realizadas en periodos de "picos" de trabajo.
- ✓ Permitir la modificación de horarios por motivos personales o familiares. Previo aviso a la Dirección y sin perjuicio de los/as compañeros/as, cualquier trabajador/a puede solicitar una modificación a largo, medio o corto plazo en el horario de trabajo por motivos personales o familiares.
- ✓ Permitir la excedencia de corta duración (Periodo corto de excedencia no inferior a 4 meses con posibilidad de reingreso preferente si cesa la causa por la que se solicitó) según los siguientes casos: Atención a personas dependientes, Cuidado de hijos/as enfermos/as y Otros asuntos personales.
- ✓ Ofrecer a las madres trabajadoras permiso de lactancia acumulado de 23 días, para que puedan acumularlo y disfrutar de forma ininterrumpida a continuación de la baja por maternidad. Este permiso se incrementa proporcionalmente en el caso de parto múltiple.
- ✓ Permitir el abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares. Los trabajadores y trabajadoras pueden ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario por emergencia personal y/o familiar, como permiso retribuido y recuperable.
- ✓ Equiparar los matrimonios y parejas de hecho con igual concesión de 15 días de permiso en caso de unión con el objetivo de que tanto aquellas personas que libremente opten por unirse en matrimonio como en pareja de hecho debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente, puedan disfrutar del mismo permiso retribuido de 15 días de vacaciones/descanso.

- ✓ Ofrecer en las instalaciones de la empresa zonas de comedor debidamente equipado con frigorífico y microondas y áreas de descanso.

Estrategia de implantación:

1. Difundir las medidas existentes en esta área entre la plantilla
2. Dar a conocer las medidas existentes a toda persona que se incorpore a la empresa.
3. Mantener una actitud flexible para adaptar las medidas implementadas a las realidades del equipo humano que trabaje en la empresa.

4.4 PROMOCIÓN Y RETRIBUCIÓN

Objetivos:

El objetivo de este ámbito de actuación es favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y retribución entre mujeres y hombres.

Medidas:

- ✓ No permitir la negociación de salarios que conlleven brechas salariales entre mujeres y hombres en los distintos puestos de la organización.
- ✓ Velar por una retribución equilibrada a los/as profesionales independientes que colaboran en la prestación de servicios
- ✓ Realizar el registro y análisis retributivo en función del sexo

Estrategia de implantación:

1. Registrar la remuneración establecida en cada grupo profesional desagregando los datos en función del sexo.
2. Analizar los salarios de mujeres y hombres dentro de una misma categoría profesional: ingenieros superiores, ingenieros técnicos, u otras para detectar posibles brechas e identificar sus causas y eliminarlas.
3. Establecer limitaciones y/o política salarial equitativa en caso necesario

5. COMITÉ DE IGUALDAD

La comisión de igualdad se constituye como un órgano para desarrollar las distintas fases del plan de igualdad: diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación de este.

El comité estará compuesto exclusivamente por la dirección de EBERS que solicitará la asistencia y el asesoramiento de otras personas en calidad de equipo de asesoramiento en relación con los temas a tratar.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario, previa convocatoria por escrito de cualquiera de las personas que la componen al menos una vez cada dos años, y con carácter extraordinario, siempre que exista una causa que lo aconseje su convocatoria.

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Velar por que en EBERS se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Elaborar las respuestas a las consultas o dudas planteadas por la plantilla de EBERS referente al Plan de Igualdad, protocolo de acoso u otra documentación en este ámbito.
- ✓ Aprobar el Plan de Igualdad que se desarrolla.
- ✓ Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.
- ✓ Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El sistema para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad de EBERS se articulará a través de los siguientes instrumentos y herramientas:

- **Informes de Evaluación**

Se elaborarán y serán presentados anualmente a la Dirección General por parte de la Comisión de Igualdad.

- **Memorias**

Anualmente, tras la evaluación y a modo de documento resumen se confeccionará una Memoria donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente Plan.

Durante el período de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación:

Intermedia: como evolución en la consecución de los objetivos fijados en cada ámbito de actuación.

Final: como valoración del Plan tanto en términos cuantitativos como cualitativos, es decir, grado de objetivos cumplidos y de satisfacción de expectativas y necesidades, así como, visualización de nuevas acciones para la elaboración y aprobación de un II Plan de Igualdad.

7. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con EBERS en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier proyecto o ámbito laboral.

8. PERIODO DE VIGENCIA

Para la ejecución de las acciones previstas en el marco del presente Plan de Igualdad, se establece un período de vigencia de cuatro años. Quedará prorrogado indefinidamente mientras no se desarrolle un segundo Plan de Igualdad.

9. ANEXOS

- Anexo 1. Protocolo acoso EBERS