

INTRODUCCIÓN

La Dirección de INGENIERÍA DE COMPUESTOS S.L.U. es consciente de que su funcionamiento organizativo ha de estar en consonancia con el marco legal de igualdad vigente y de que el reconocimiento de la igualdad, como principio estratégico de una organización, ha de formalizarse a nivel institucional. En consecuencia, así lo lleva haciendo desde la aprobación del I Plan de Igualdad en marzo de 2018 y la sucesiva implantación de medidas que se lleva realizando desde entonces.

Actualmente, la Dirección de la Empresa manifiesta su voluntad de seguir trabajando por la igualdad de una manera concisa y clara. La renovación de este compromiso se comunicó a toda la plantilla a través de correo electrónico en fecha 28 de enero de 2022.

El Diagnóstico de Situación tanto como su Plan de Igualdad han sido elaborados, negociados y aprobados por unanimidad en el seno de la Comisión Negociadora.

En este documento se incluyen exclusivamente las tablas resumen de cada uno de los apartados de análisis del Diagnóstico de Igualdad, convenientemente registrado a principios de julio de 2022, y en adecuada respuesta a los mandatos normativos de igualdad.

Además, se añaden las medidas a ejecutar durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

DIAGNÓSTICO

1.- Características de la plantilla

Fortalezas

- El número de mujeres en la plantilla ha evolucionado muy positivamente entre 2018 y 2021, pasando del 13,2% al 20,0%.
- La Empresa ofrece empleo estable a mujeres y hombres, contando con un 58,2% de personas con una antigüedad de 6 años o más.
- La Empresa ofrece empleo fijo a su plantilla, con un 95,7% de plantilla con contrato indefinido y tan solo un 4,3% con contrato temporal.
- La Empresa ha asegurado la presencia paritaria por género en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Áreas de mejora

- La Empresa debe continuar su actual política de contrataciones para seguir incrementando el número de mujeres en la plantilla.
- La Empresa ha de asegurar de manera permanente la cuota de reserva a personas con discapacidad, haciendo un esfuerzo extra por incorporar mujeres a través de los Programas de inserción con los que colabora.
- La Empresa tendrá que garantizar la estabilidad y permanencia de las nuevas incorporaciones de empleadas con contrato temporal (6,3% frente a un 3,8% de empleados) para seguir avanzando en su evolución hacia un mayor equilibrio de género en la plantilla.

2.- Gestión de Recursos Humanos

Fortalezas

- La Empresa facilita información a la plantilla de manera fluida y siempre por medio de canales accesibles.
- Contando con que en la Empresa existe un 20% de empleadas en 2021, la proporción de mujeres en las altas producidas en el mismo año ha sido del 36%.
- Existe un sistema claro de descripción de puestos de trabajo entre las DPT genéricas y las TYF.
- El Modelo Único para la presentación de candidaturas es neutro en términos de lenguaje.
- La principal responsable de la recepción de solicitudes posee formación específica de igualdad en materias como el empleo, acceso, liderazgo y prevención del acoso.
- Se produce un incremento proporcional entre el número de candidaturas de mujeres recibidas (17%) y el número de mujeres seleccionadas en los procesos de acceso (19%).
- La Empresa tiene un acuerdo firmado con las ETT para que favorezcan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la selección de candidaturas.
- El 36% de las incorporaciones de 2021 correspondieron a mujeres.
- La totalidad de las incorporaciones de mujeres se corresponde con un tipo de jornada completa.
- Durante el año 2021, se han implementado 55 cursos de igualdad, alcanzando a 927 personas de la plantilla, de las cuales el 23% son mujeres.
- La igualdad entre mujeres y hombres se incorpora como una materia más dentro del Plan de Formación de la Empresa. Todas las nuevas incorporaciones reciben una formación de igualdad.
- Uno de los cursos de formación más concurridos durante 2021 ha sido el de *Igualdad y liderazgo para mandos intermedios*, beneficiando a 82 personas, de las cuales el 91% fueron hombres.

Áreas de mejora

- Se detecta la necesidad de realizar un análisis de evolución de los datos relacionados con la proporción de mujeres y hombres en las candidaturas recibidas y las personas finalmente seleccionadas, según área de desempeño o nivel del organigrama.
- Los descriptivos de puestos tendrán que reformularse para incorporar la perspectiva de género, tal y como exige la normativa de igualdad.
- Hasta ahora no se han sistematizado los datos relativos a las promociones internas.

3.- Condiciones laborales

Fortalezas

- La mitad de los puestos desempeñados por mujeres y hombres en la Empresa están equilibrados en términos de género, dentro o cerca de la horquilla del 40% - 60%.
- La presencia de mujeres en los puestos de Dirección y Mandos Intermedios es más alta que su presencia relativa en el resto de plantilla.
- El personal adscrito a las áreas de administración goza de jornada flexible de 8 horas diarias y cuentan con la modalidad de teletrabajo.
- Todas las ausencias y/o faltas al trabajo se justifican adecuadamente.
- La diferencia salarial entre mujeres y hombres no alcanza el umbral del 25% fijado por la normativa.

Áreas de mejora

- Seguir apostando por la incorporación de mujeres en puestos masculinizados, particularmente en aquellos que queden encuadrados en el Grupo Profesional VI o en los Departamentos en los que exista infrarrepresentación femenina.
- Contribuir al cambio de tendencia social en lo relativo a la segregación ocupacional por medio del diseño o participación en Programas de sensibilización sobre orientaciones profesionales sin sesgos de género.
- Recoger datos de evolución en lo relativo a la presencia por género y nivel de responsabilidad, de manera que se pueda evidenciar si en la empresa afianza los síntomas de un posible cambio de tendencia estructural relativo a la disminución del techo de cristal.
- El Plan de Prevención de riesgos laborales (2021) no recoge la mención o evaluación de los factores psicosociales constitutivos de riesgo a la salud laboral para mujeres y para hombres.
- Algunos complementos salariales presentan brechas de género elevadas. Parte de estos complementos, como el de Turnicidad u Horas Extras, están regulados por Convenio, por lo que se les presumen criterios neutrales y aplicables a todo el personal que desempeñe determinados puestos, aunque refuercen la desigualdad retributiva en un modelo social en el que no existe plena corresponsabilidad entre mujeres y hombres en lo relativo a las tareas de cuidados.

- Las características propias de la plantilla de la Empresa, así como las características propias de la estructura salarial fijada por Convenio y por la propia entidad, condicionan los resultados de brecha salarial de género, que sigue siendo elevada, por lo que se precisa un estudio salarial concreto sobre aquellos complementos que podrían reequilibrar las diferencias, en vez de reforzarlas.
- Para contrarrestar la brecha salarial de género existente, es recomendable que la Empresa observe, identifique y mejore su estructura salarial, de manera que los complementos salariales existentes no solamente premien o beneficien los puestos desempeñados mayoritariamente por hombres

4.- Conciliación y corresponsabilidad

Fortalezas

- el 75% de las medidas de conciliación tomadas en 2021 en la Empresa fueron satisfechas por empleados, lo que es un claro rasgo de un clima de trabajo que favorece la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

- Existen medidas de flexibilidad y de teletrabajo para toda la plantilla, siempre que el puesto de trabajo lo permita. Dichas medidas son informadas y decididas con criterios objetivos tanto en las solicitudes dirigidas por empleadas como por empleados.

- El sistema de registro de excedencias es amplio y contempla numerosas variables, permitiendo una definición muy completa de los perfiles.

5.- Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia en el trabajo

Fortalezas

- Tres cuartos de la plantilla reconocen que en INGENIERÍA DE COMPUESTOS S.L.U. se previenen y penalizan las situaciones de acoso sexual, y sabría a quién acudir en caso de sufrir o presenciar alguna situación de este tipo.
- La empresa renueva y amplía su compromiso de tolerancia cero ante el acoso laboral actualizando y mejorando su Protocolo de actuación.
- La Empresa recoge voluntariamente la violencia de género como materia de acción en términos de prevención entre la plantilla, incluyendo la materia en la formación en Igualdad futura.

Áreas de mejora

- La Empresa pretende que el 100% de la plantilla conozca el nuevo Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, sepa identificar sus conductas básicas y a quién acudir en caso de sufrirlo o presenciarlo.
- La Empresa tiene previsto determinar un procedimiento específico de actuación en caso de que existan en su plantilla empleadas víctimas de violencia de género.

Eje 1. Política en materia de empleo

OBJETIVO 1 | Avanzar en la consecución de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la Empresa.

<p>Medida 1</p> <p>Aplicación de la acción positiva en favor de las mujeres, en idénticas condiciones de idoneidad, cuando se encuentren infrarrepresentadas en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.</p>	<p>Grupo destinatario</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujeres de nueva incorporación. - Empleadas con jornada a tiempo parcial. - Empleadas con contrato temporal. <p>Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las condiciones de idoneidad para el puesto a cubrir. - Priorizar la selección de mujeres en los nuevos accesos, cumpliendo las condiciones descritas. - Priorizar la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa entre las empleadas, cumpliendo las condiciones descritas. - Priorizar la transformación de contratos temporales en indefinidos entre las empleadas, cumpliendo las condiciones descritas. <p>Medios y recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos de presencia por sexo en grupos profesionales y puestos. - Descripción objetiva de los puestos vacantes. - Modelo único de solicitud de empleo, con criterios neutros y objetivos, publicado en la web de la empresa. - Informes semestrales de ETTs y/o empresas colaboradoras de contratos de puesta a disposición celebrados, desagregados por sexos. <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de ofertas de trabajo gestionadas, según sexo de las personas que se han presentado. - % de mujeres y hombres que se han seleccionado. - Nº de conversiones de contrato realizadas, según sexo de las personas afectadas, y tipo de conversión realizada. <p>Responsables</p> <p>Dpto. de Recursos Humanos.</p> <p>Plazo</p> <p>Continuado durante el periodo de vigencia del Plan.</p>
--	--

OBJETIVO 1 Avanzar en la consecución de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la Empresa.	
<p>Medida 2</p> <p>Aplicación de la acción positiva en favor de las mujeres, en idénticas condiciones de idoneidad, en la formación ofertada por la empresa cuando se encuentren infrarrepresentadas en el puesto al que se adscriba dicha formación, especialmente cuando se trate de puestos de responsabilidad.</p>	<p>Grupo destinatario</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empleadas
	<p>Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las condiciones de idoneidad para acceder a la formación ofertada por la empresa. - Priorizar la selección de mujeres en el acceso a la formación, cumpliendo las condiciones descritas.
	<p>Medios y recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos de presencia por sexo en puestos. - Descripción objetiva de los requisitos para acceder a la formación. - Modelo o procedimiento de solicitud de formación habitualmente utilizado en la empresa.
	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de cursos ofertados, según tipo. - Nº de solicitudes de formación recibidas y aceptadas, según sexo. - % de mujeres formadas según tipo de curso.
	<p>Responsables</p> <p>Dpto. de Recursos Humanos.</p>
	<p>Plazo</p> <p>Continuado durante el periodo de vigencia del Plan.</p>

OBJETIVO 1 Avanzar en la consecución de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la Empresa.	
<p>Medida 3</p> <p>Renovación del compromiso de ETTs y/o empresas colaboradoras con el proyecto de igualdad de la Empresa, incluyendo los Programas de inserción sociolaboral de personas con discapacidad.</p>	<p>Grupo destinatario ETTs y otras empresas colaboradoras.</p>
	<p>Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisar el actual texto del documento de compromiso y, en caso necesario, actualizar sus contenidos. - Renovar el compromiso de ETTs y/o empresas colaboradoras. - Recabar semestralmente a cada ETT y/o empresa colaboradora un informe de los contratos de puesta a disposición realizados para la Empresa, desagregados por sexo.
	<p>Medios y recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documento de compromiso con la igualdad con las ETTs y/o empresas colaboradoras. - Datos de presencia por sexo en grupos profesionales y puestos. - Informes semestrales de ETTs y/o empresas colaboradoras de contratos de puesta a disposición celebrados, desagregados por sexos.
	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de compromisos formados por ETTs y/o empresas colaboradoras. - Nº de personas puestas a disposición y % de mujeres. - % de mujeres con discapacidad incorporadas en relación con el número de hombres con discapacidad.
	<p>Responsables Dpto. de Recursos Humanos.</p>
<p>Plazo Continuada durante el periodo de vigencia del Plan.</p>	

OBJETIVO 1 Avanzar en la consecución de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la Empresa.	
<p>Medida 4</p> <p>Análisis de los datos relacionados con la proporción de mujeres y hombres en las candidaturas recibidas y las personas finalmente seleccionadas.</p>	<p>Grupo destinatario Comisión de Seguimiento el Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad)</p>
	<p>Acciones - Continuación en la recogida mensual de datos sobre las ofertas de empleo, y elaboración de una tabla global anual.</p>
	<p>Medios y recursos - Ofertas de vacantes, por tipo de puesto - Nº de candidaturas recibidas, por sexo - Nº de personas seleccionadas, por sexo</p>
	<p>Indicadores - % de candidaturas de mujeres, por puesto - % de mujeres seleccionadas, por puesto - Evolución en la % de mujeres seleccionadas, por área de desempeño o nivel del organigrama</p>
	<p>Responsables Dpto. de Recursos Humanos.</p>
	<p>Plazo Continuada durante el periodo de vigencia del Plan.</p>

Eje 2. Condiciones laborales

OBJETIVO 2 | Aplicar la perspectiva de género en los descriptivos de puestos (DPT y TYF) de la Empresa siguiendo las líneas de actuación establecidas en el RD 902/2020, de 13 de octubre.

Medida 5

Alineación de los descriptivos de puestos según un sistema estándar que incorpore la perspectiva de género en base a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Grupo destinatario

Plantilla real y potencial de la Empresa

Acciones

- Planificación del proceso por objetivos y fases, e identificación de las partes implicadas.
- Selección de los factores atendiendo a las tareas y funciones, condiciones educativas, formativas o profesionales exigidas, los factores de desempeño y las condiciones laborales de cada puesto.
- Revisión de los descriptivos actuales y rediseño de las fichas según los factores seleccionados.

Medios y recursos

- Fichas de descriptivos (DPT y TYF)
- Literatura especializada, en particular la Guía técnica para la realización de auditorías retributivas (Disposición adicional tercera del RD 902/2020).
- Normativa vinculante.

Indicadores

- Proceso planificado.
- Modelo de Descripción de puestos estandarizado.
- % de puestos descritos según el nuevo sistema.

Responsables

Dpto. de Recursos Humanos.

Plazo

Semestres I y II2025

Eje 3. Política salarial

OBJETIVO 3 Capacitar en igualdad, diversidad de género e inclusión al personal encargado de los procesos de selección y promoción, incluido el personal directivo	
Medida 6 Formación especializada en materia de acceso y promoción sin sesgos de género.	Grupo destinatario - Personas encargadas de los procesos de selección y promoción. - Personal directivo.
	Acciones - Identificación de objetivos de aprendizaje y diseño de la formación. - Calendarización.
	Medios y recursos - Normativa vinculante - Literatura especializada
	Indicadores - Nº de personas capacitadas, según sexo, puesto y nivel de responsabilidad - Grado de satisfacción
	Responsables - Dpto. de Recursos Humanos - Dpto. de Formación
	Plazo II semestre 2023

Eje 4. Atracción del talento femenino

<p>OBJETIVO 4 Impulsar la atracción del talento y el liderazgo femenino en los departamentos y puestos en los que están infrarrepresentadas como reflejo de una estructura social y educativa segregada</p>	
<p>Medida 7</p> <p>Participación en foros y ferias de empleo del ámbito universitario o de formación profesional</p>	<p>Grupo destinatario</p> <ul style="list-style-type: none"> - Potenciales candidatas mujeres estudiantes de FP Medio y Superior, y universidad
	<p>Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer una relación de foros y ferias para el empleo destinados a alumnado universitario y de formación profesional - Firma de convenios con Universidades, Centros de Formación y asociaciones profesionales - Elaborar un dossier informativo sobre las oportunidades que ofrece InCom a las mujeres que acrediten especialidades técnicas - Diseñar y publicar en la web una noticia de difusión sobre los convenios firmados
	<p>Medios y recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Listado y referencias de foros y ferias - Listado y referencias de entidades con las que firmar convenios de colaboración
	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de ferias y foros existentes, según territorio y sector económico - Nº de ferias y foros en los que se participa - Nº de convenios firmados con entidades - Nº de noticas publicadas en la web, o de salida en medios, según tipo de medio
	<p>Responsables</p> <p>Dpto. de Recursos Humanos</p>
<p>Plazo</p> <p>Continuada durante el periodo de vigencia del Plan</p>	

OBJETIVO 5 Fomentar las vocaciones técnicas entre las jóvenes, por medio de la visibilización de referentes femeninos	
<p>Medida 8</p> <p>Poner en marcha un proyecto de sensibilización sobre las oportunidades profesionales que ofrecen las carreras técnicas o de producción dirigido a la población estudiantil de primaria, secundaria y bachillerato del territorio.</p>	<p>Grupo destinatario</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudiantes de secundaria de los centros educativos públicos, concertados y privados de la provincia de Alicante.
	<p>Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar a las posibles candidatas de la Empresa para participar en el proyecto como referentes del ámbito técnico o de producción - Elaborar un dossier de propuesta de actuaciones de sensibilización (charlas, talleres) - Establecer una relación de centros educativos y presentar la propuesta de actuaciones - Diseñar y publicar en la web una noticia de difusión
	<p>Medios y recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Listado y referencias de centros educativos - Listado y referencias de proyectos similares llevados a cabo por otras empresas o por agrupaciones de mujeres profesionales - Personal de la Empresa comprometido con el proyecto
	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de centros educativos contactados, y % de centros adscritos al proyecto - Nº de actuaciones implementadas, según tipo, curso destinatario y % de alumnas participantes - Nº de noticias publicadas en la web, o de salida en medios, según tipo de medio
	<p>Responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dpto. de Recursos Humanos - Equipo del proyecto
	<p>Plazo</p> <p>I semestre 2024</p>

Eje 5. Gestión de la igualdad

OBJETIVO 7 | Establecer los mecanismos, sistemas y procedimientos necesarios para favorecer la consolidación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa.

Medida 9

Creación de un registro que recoja las promociones internas producidas, desagregadas por sexo y otras variables de interés.

Grupo destinatario

Comisión de Seguimiento el Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad)

Acciones

- Diseño de la herramienta de recogida y sistematización de la información relativa a las promociones internas.
- Actualización mensual.
- Elaboración de una tabla anual desagregada por sexo, área y nivel, y cualquier otra variable relevante

Medios y recursos

- Nº de promociones producidas, por sexo, área y nivel, entre otras variables.

Indicadores

- % de empleadas promocionadas.
- Evolución anual en la % de mujeres promocionadas, por área y nivel.

Responsables

Dpto. de Recursos Humanos.

Plazo

I semestre 2024

OBJETIVO 7 | Establecer los mecanismos, sistemas y procedimientos necesarios para favorecer la consolidación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa.

Medida 10

Adaptación del horario de las acciones formativas a las necesidades de las personas acogidas a reducción de jornada.

Grupo destinatario

Plantilla real y potencial de la Empresa

Acciones

- Relación de personas acogidas a reducción de jornada, por área y puesto.
- Identificación de formaciones solicitadas por estas personas.
- Conversión del horario habitual al adaptado.

Medios y recursos

- Oferta formativa anual.
- Evaluación de costes adicionales por la adaptación.

Indicadores

- % de plantilla con jornada reducida, por sexo.
- Nº de personas que solicitan adaptación formativa, por sexo y tipo de formación.
- % de personas con reducción de jornada formadas en los cursos adaptados.
- % de mujeres con reducción de jornada formadas en los cursos adaptados.
- Comparativa % por sexo entre personas con reducción y sin reducción de jornada formadas.

Responsables

Dpto. de Recursos Humanos.

Plazo

Continuada durante el periodo de vigencia del Plan.

OBJETIVO 7 | Establecer los mecanismos, sistemas y procedimientos necesarios para favorecer la consolidación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa.

Medida 11

Creación de un registro que recoja la evolución en lo relativo a la presencia por género y nivel de responsabilidad, desagregado por otras variables de interés.

Grupo destinatario

Comisión de Seguimiento el Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad)

Acciones

- Diseño de la herramienta de recogida y sistematización de la información relativa a los niveles de responsabilidad.
- Actualización anual.
- Elaboración de una tabla anual desagregada por sexo y nivel, y cualquier otra variable relevante.

Medios y recursos

- Nº de promociones producidas, por sexo, área y nivel, entre otras variables.

Indicadores

- % de empleadas por cada nivel.
- Evolución anual en la % de mujeres en cada nivel de responsabilidad.

Responsables

Dpto. de Recursos Humanos.

Plazo

II semestre 2024

OBJETIVO 7 | Establecer los mecanismos, sistemas y procedimientos necesarios para favorecer la consolidación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa.

Medida 12

Especificar en las ofertas de trabajo publicadas, particularmente en las relacionadas con puestos masculinizados del ámbito de producción como del de ingeniería, que la Empresa mantiene un firme compromiso con la igualdad.

Grupo destinatario

- Personas candidatas a ocupar puestos de producción o ingeniería, particularmente mujeres.

Acciones

- Incluir en todas las ofertas publicadas el rótulo “Empresa comprometida con la igualdad de oportunidades”, concretamente en aquellas que se refieren a puestos masculinizados.

Medios y recursos

- Modelo de oferta de trabajo.

Indicadores

- Modelo de oferta modificado con el nuevo rótulo
- Nº anual de nuevas ofertadas publicadas con el nuevo rótulo
- Nº anual de candidaturas recibidas en puestos masculinizados del ámbito de producción e ingeniería, y % de mujeres
- Nº anual de mujeres que acceden a puestos masculinizados, particularmente del ámbito de producción e ingeniería de la Empresa

Responsables

Dpto. de Recursos Humanos

Plazo

II semestre 2022

Eje 6. Sensibilización, prevención y actuación frente al acoso laboral y la violencia de género

<p>OBJETIVO 8 Capacitar a la Comisión Técnica de prevención y actuación frente al acoso en identificación de conductas y actuación ante posibles situaciones de acoso.</p>	
<p>Medida 13</p> <p>Formación especializada a la Comisión Técnica en materia de prevención y actuación frente al acoso.</p>	<p>Grupo destinatario</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personas que integran la Comisión Técnica, personal de los Dptos. de Formación y Recursos Humanos y miembros de la RLT
	<p>Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de objetivos de aprendizaje y diseño de la formación. - Calendarización.
	<p>Medios y recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa vinculante - Literatura especializada
	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas capacitadas, según sexo. - Grado de satisfacción
	<p>Responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dpto. de Recursos Humanos - Dpto. de Formación
	<p>Plazo</p> <p>II semestre 2022</p>

OBJETIVO 9 Incrementar el conocimiento y sensibilización de la plantilla en materia de acoso laboral y violencia de género	
<p>Medida 14</p> <p>Formación en materia de identificación de formas de acoso y sus consecuencias.</p>	<p>Grupo destinatario Empleadas y empleados</p>
	<p>Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de objetivos de aprendizaje y diseño de la formación. - Calendarización y publicidad.
	<p>Medios y recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa vinculante - Literatura especializada
	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - % de plantilla formada, según sexo. - Grado de satisfacción
	<p>Responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dpto. de Recursos Humanos - Dpto. de Formación
	<p>Plazo Continuado durante el periodo de vigencia del Plan</p>

OBJETIVO 10 Incrementar el conocimiento y sensibilización de la plantilla en materia de acoso laboral y violencia de género	
<p>Medida 15</p> <p>Divulgación del nuevo Protocolo de Actuación frente al acoso laboral.</p>	<p>Grupo destinatario Empleadas y empleados</p>
	<p>Acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edición de una infografía resumida y accesible del procedimiento. - Calendarización y publicidad. - Publicación del Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral en la intranet de la Empresa
	<p>Medios y recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infografía 350,00€ - Documento de Protocolo - Canales de comunicación de la Empresa
	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infografía realizada - Protocolo accesible en la intranet de la Empresa - % de plantilla alcanzada
	<p>Responsables Dpto. de Recursos Humanos</p>
	<p>Plazo</p> <ul style="list-style-type: none"> - I Semestre de 2023 para la Infografía - Continuada para la divulgación del Protocolo

OBJETIVO 11 Pautar la actuación de la empresa para contribuir a la reparación integral de la empleada víctima de violencia de género	
<p>Medida 16</p> <p>Elaboración del <i>Procedimiento sobre protección a las víctimas de violencia de género</i></p>	<p>Grupo destinatario Empleadas víctimas de violencia de género (que acrediten estar en dicha situación)</p>
	<p>Acciones - Creación de una Comisión Instructora - Formación especializada a integrantes</p>
	<p>Medios y recursos - Normativa vinculante - Buenas prácticas empresariales - Si externalización: 2.000€ brutos</p>
	<p>Indicadores - % de empleadas en plantilla - Comisión creada - Integrantes formadas/os - Procedimiento elaborado</p>
	<p>Responsables - Recursos Humanos - Comité de empresa</p>
	<p>Plazo I Semestre 2026</p>